



**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL
MADRID**

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia:

SENTENCIA Nº: 33/20

Fecha de Juicio: 10/3/2020

Fecha Sentencia: 17-4-20

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: DESPIDO COLECTIVO 0000288 /2019

Ponente:

Demandante/s:

Demandado/s: RYANAIR DAC

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA



Breve Resumen de la Sentencia: Impugnación de despido colectivo. Se estima la demanda y se declara nulo el despido colectivo promovido por la empresa RYANAIR DAC. Se rechaza la excepción de falta de litis consorcio pasivo necesario. No es necesario traer a la litis ni al Ministerio Fiscal- puesto que no se denuncia expresamente vulneración de derecho fundamental alguno-, ni a las empresas denominadas Agencias por cuanto que nada se pide contra las mismas. Se declara la nulidad por ausencia de periodo de consultas. La empresa no quiso abordar un periodo de consultas conforme al art. 51.2 ET. Se aprecia mala fe, fraude, coacción y abuso de derecho en el proceder patronal.



AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-
GOYA 14 (MADRID)
Tfno: 914007258
Correo electrónico:

Equipo/usuario: JGH

NIG: 28079 24 4 2019 0000303
Modelo: ANS105 SENTENCIA

DCO DESPIDO COLECTIVO 0000288 /2019

Procedimiento de origen: /
Sobre: DESPIDO COLECTIVO

Ponente: Ilmo. Sr.

SENTENCIA 33/20

ILMA SRA. PRESIDENTE:

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:

En MADRID, a diecisiete de abril de dos mil veinte.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento DESPIDO COLECTIVO 0000288 /2019 seguido por demanda de D^a

integrantes de la comisión ad hoc, representados todos por los letrados _____, así como por USO, representado por la letrada _____ y por SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LINEAS AEREAS SEPLA, representado por la letrada _____, y SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS DE LINEAS AEREAS, representado por el letrado D. _____, contra RYANAIR representado

por el letrado D.

. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 23 de diciembre de 2019 se presentó demanda sobre despido colectivo. Dicha demanda fue registrada con el número 288/2.019.

Segundo.- Por Decreto de 10 de enero de 2020 se designó ponente y se fijó como fecha para los actos de conciliación y juicio el día 10 de marzo de 2.020..

Tercero.- Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día previsto para su celebración, y resultando la conciliación sin avenencia, se inició el acto del juicio en el que:

- La letrado de USCA y de la Comisión ad hoc actor se afirmó y ratificó en su demanda solicitando se dictase sentencia en la que sentencia por la que declare NULA la decisión extintiva decidida por la empresa RYANIAR DAC subsidiariamente la DECLARE NO AJUSTADA A DERECHO.

En sustento de su pretensión expuso que el día 23-8-2019 la empresa demandada se dirigió a los trabajadores de las bases de Tenerife, Las Palmas, Lanzarote y Girona comunicándoles en lengua inglesa su intención de promover un despido colectivo, y conminándoles a designar comisiones ad hoc que los representasen, ya que en dichas bases se carecía de RLT, y que, paralelamente, el día siguiente, 24-8-2019 en el que expresaba que antes de cualquier periodo de consultas que resulte obligatorio, estamos pidiendo a los pilotos en las bases afectadas que indiquen si están interesados en un permiso no retribuido de larga duración (hasta 12 meses) o en alguno del número muy limitado de puestos alternativos disponibles en la red, no obstante lo cual el día 7-9-2.019 se encontraba designada la Comisión ad hoc.

Refirió que la intención del promover el despido colectivo ya había sido expresada por la empresa, en prensa el día 23-7-2.019, y a los sindicatos de pilotos y TCPs los días 7y 8 de agosto de 2.019 con ocasión de mediación ante el SIMA ante la falta de voluntad de la empresa de convocar dos convenios de franja- para pilotos y TCPs-, si bien refirió que únicamente afectaría a las bases de Canarias y, potencialmente, a Girona, así como que en una posterior mediación ante la Dirección General de Trabajo el día 30-8-2.019 y ante la huelga convocada al negarse la empresa a negociar sendos convenios de franja, se propuso por el mediador dejar sin efecto las comunicaciones como medida para evitar la huelga, a lo que esta se negó.

Adujo que ante la demora de la empresa en convocar la Comisión negociadora, las organizaciones sindicales se dirigieron en fecha 26-9-2.019 poniendo en conocimiento los hechos, ante lo que, finalmente, la empresa remitió sendos escritos en lengua inglesa- uno a los pilotos integrantes de la comisión ad hoc y otro a los TCPs- emplazándoles por separado a negociar un procedimiento de despido colectivo que afectaría potencialmente a todos los trabajadores de las bases/centros de trabajo de Las Palmas de Gran Canaria , Santa Cruz de Tenerife, Lanzarote y Girona, convocándoles para el inicio del proceso del periodo de consultas el día 15 de octubre de 2019, lo que fue contestado por la Comisión indicándoles que era única comisión e indicando que en lo sucesivo las comunicaciones se efectuasen en lengua española .

Precisó que las consultas tuvieron lugar los días 15, 25 y 30 de octubre y 7, 8 y 14 de noviembre, si bien, nunca se pactó un calendario de reuniones, fijándose cada una de ellas en la reunión anterior, y que las actas de todas ellas fueron firmadas por las partes, excepto la de 30 de octubre en la que la empresa se negó a firmarla, y que en el desarrollo las siguientes vicisitudes:

- en la primera de las reuniones se procedió a constituir la comisión negociadora del procedimiento de despido colectivo, cuya composición por la parte social estaba integrada por un total de 12 miembros, y como asesores de estos los letrados de los Sindicatos SEPLA, SITCPLA y USO, en la documentación entregada la empresa justificaba en causas productivas y organizativas el despido colectivo de 326 empleados de la empresa en las bases de Tenerife, Las Palmas de Gran Canarias, Lanzarote y Girona, efectuando la parte social manifestaciones que a su juicio revelaban anticipadamente la mala fe empresarial, a saber: comparecencia de la empresa a esa reunión sin traductor y su pretensión de que todas las reuniones se desarrollaran en inglés; la forma elegida por la empresa para abordar el proceso, ya que, habiendo anunciado con fecha 23 de agosto su intención de comenzar un proceso de despido colectivo este no se había iniciado hasta el día 15 de octubre; que con anterioridad al inicio formal del procedimiento de despido colectivo la empresa había procedido a enviar comunicaciones a pilotos a las que arriba se ha hecho referencia y .la existencia de traslados de tripulantes de cabina de las bases afectadas operados una vez fue anunciado el procedimiento por la mercantil, que no iniciado legalmente ,la imposición de “unpaid leaves” y una sucesión de despidos injustificables, solicitando diversa documentación: cartas enviadas a pilotos relativas a permisos sin sueldo, cambio de base o traslado a otras compañías del grupo, contestaciones de los mismos, cuántas de estas medidas se habían efectivamente ejecutado desde agosto y número de despidos y traslados a otras bases desde el día 23 de agosto; que así mismo en dicha reunión y teniendo constancia de la existencia de sendos despidos colectivos iniciados por la empresa con relación a otras empresas del grupo respecto de las que existían 8 actas de la ITSS en las que se había apreciado cesión ilegal de trabajadores, se acordó celebrar una única reunión pero con 3 comisiones negociadoras diferentes; finalmente, y con relación a esta reunión se aduce que la empresa no comunicó el inicio del periodo de consultas a la Dirección General de Trabajo hasta el día 17 de octubre;

- en la reunión del 25 de octubre por la parte social se denuncia que no se le había solicitado el informe previsto en el art. 3.3 del RD 14/2012, a lo que la empresa respondió que tal informe no procedía cuando se trataba de una comisión ad hoc, con relación a la documentación que había sido entregada por la empresa en la reunión inicial, la representación social manifestó que una vez examinada esta no cumplía con los requisitos mínimos legales, ni en cuanto a las justificación de las causas recogidas en el informe técnico, ni tampoco con relación a documentación legalmente exigida como el plan de recolocación externa respecto al que la empresa se limitó a mencionar esa exigencia legal pero sin aportarlo, sin que se aportase la documentación requerida en la reunión precedente;

- en la reunión de 30 de octubre si bien la empresa hace entrega de determinada documentación, la RS considera que es insuficiente y desordenada, haciendo hincapié sobre determinados puntos, y que la empresa sugiere que los trabajadores a fin de paliar las extinciones se postulen sobre una serie de vacantes que por la empresa se están ofertando en bases fuera de España solicitándose por la parte social que se ofertasen tales vacantes por escrito y que se bloqueasen, denunciando la ausencia de un plan social, amén de entender que mediante la oferta individual de vacantes se deja sin contenido la negociación colectiva, y se denuncia el traslado a bases españolas de personal no afectado por el despido que venía prestando servicios en el extranjero, se hace constar que este acta no fue firmada por la RE ya que pretendía introducir variaciones en la misma, una vez consensuada;

- que ante la posición de la empresa la parte social solicitó asistencia a la Autoridad Laboral, teniendo conocimiento de que en fecha 24 de octubre ya se había requerido a la empresa para que recabara informe a la representación ad hoc, y accediendo la Autoridad Laboral a estar presente en las reuniones de 7 y 8 de noviembre de 2.019;

- en la reunión de 7 de noviembre la RS requiere a la empresa para que entregue la subsanación entregada a la Autoridad laboral, haciendo caso omiso, que compareciendo la autora del informe dice desconocer el contenido de su traducción al español- no efectuada por interprete jurado-, que lo realizó sólo con los datos proporcionados por Ryanair, y que se confeccionó el día 18 de septiembre si bien no se firmó hasta el 24 de octubre; que asimismo comparecieron representantes de la firma Lee Hecth Harrisson, que explicaron la forma de funcionamiento de su empresa y el tipo de servicios que ofrecen ante este tipo de encargos, e interrogados acerca de si habían diseñado un plan de recolocación específico para Ryanair y cuando habían firmado el contrato con la mercantil, señalando los comparecientes que no habían firmado ningún contrato, matizando la empresa que sólo sería de aplicación a los trabajadores de Ryanair y Workforce no al resto del personal de las denominadas “agencias”, que la RS denunció la inseguridad de que la documentación del periodo de consultas fuese simplemente colgada en Google drive- modo impuesto por la empresa- sin hacer entrega fehaciente de la misma;

- en la reunión de 8 de noviembre la RS propuso celebrar reuniones los días 12, 13 y 14 de noviembre y prorrogar el periodo de consultas hasta el día 18, manifestando la empresa que solo tenía disponible el día 14, que la empresa plantea como plan social indemnizaciones de 20 días por año y bloquear por 14 días una serie de vacantes para que puedan ser solicitadas por los afectados, pero supeditándolo a un eventual acuerdo y tomando como parámetros para acceder a la mismas, las ausencias, los retrasos y las ventas de los trabajadores, así mismo que la parte social, ya que se invoca como causa del despido la tardanza en la entrega de los aviones MAX, propone a la empresa que desista del despido colectivo y que promueva un ERTE a lo que la misma se niega;

- en la reunión del día 14 de noviembre la empresa manifiesta que la eventual reunión del día 18 queda supeditada al desarrollo de la del día anterior, entrega en papel la documentación requerida- si bien difiere de la colgada en Google drive- y propone un nuevo plan social consistente en indemnizaciones de 22 días por año, posibilidad de valorar la antigüedad en la adjudicación de las vacantes y eventual desafectación de Girona supeditada a que los trabajadores accedan de forma individual a novar sus contratos pasando a ser TTP o fijos discontinuos, sin especificar, a que haya acuerdo y a que se apruebe por el departamento comercial al margen del proceso, ante lo cual la RS propone la desafectación de Girona, la aplicación de un ERTE en Canarias facilitando traslados dentro de España, indemnizaciones suficientes y criterios de selección objetivos basados en la antigüedad, a lo que no se accede por la empresa.

Denunció que posterioridad al periodo de consultas la empresa efectuó una comunicación de su decisión final a la RS en inglés y de forma diferente a la comunicada a la Autoridad Laboral, la cual no se ajusta a las previsiones legales y reglamentarias; que así mismo su actitud fue obstructiva a lo largo del periodo de consultas, llegando a actuar de forma coactiva, afectando a la base de Girona cuando su intención no era suprimirla sino convertirla en una base estacional, y que no se han respetado las preferencias de permanencia de la RL.T.

Consideró que el despido colectivo debía ser reputado como nulo al no haber existido buena fe empresarial en el periodo de consultas evidenciado en las irregularidades formales y en la actitud empresarial manifiestamente obstructivista y encaminada a vaciar de contenido la negociación, así como por no ajustarse la comunicación de la decisión final a las previsiones del art. 12 del RD 1483/2012.

Por el letrado de la Comisión ad hoc, tras afirmarse y adherirse a la demanda conjunta se incidió en la ausencia de causa de la decisión empresarial y en la ausencia de voluntad de la empresa de negociar de buena fe.

En idénticos términos se pronunciaron el resto de letrados firmantes de la demanda.

El letrado de la empresa de la demanda se opuso a la demanda y solicitó se dictase sentencia desestimatoria de la misma.

Con carácter procesal esgrimió la excepción de falta de litisconsorcio pasivo necesario. Consideró que debieron traerse a litis a las empresas denominadas Agencias ya que en la demanda se hace referencia a que entre la demandada y dichas entidades existe una situación de cesión ilegal de trabajadores, y al Ministerio Fiscal, pues en la demanda se sugiere que la demandada ha infringido preceptos constitucionales tales como los arts. 3 y 28.1 CE.

En cuanto al fondo admitió que Ryanair comunicó a la plantilla de las bases de canarias Girona su intención de promover un DC, y que simultáneamente efectuó una oferta a parte de los afectados de permisos sin sueldo, traslados y recolocaciones en empresas del grupo, si bien justificó tal decisión en aras a la transparencia, excusó que no pudiera llegarse a acuerdo alguno en el SIMA en la firme decisión de la dirección de la Cía de cerrar las bases por motivos organizativos y productivos, y la demora en el inicio del periodo de consultas en la existencia de una convocatoria de huelga por parte de los sindicatos de TCPs que se prolongó hasta el día 29 de septiembre de 2.019.

Defendió que la empresa desde el inicio del periodo de consultas obró con buena fe e intentó llegar a un acuerdo. Así:

- si bien admitió que remitió dos comunicaciones para iniciar el periodo de consultas una a los pilotos y otra a los TCPs que formaban parte de la comisión ad hoc, precisó que las mismas les emplazaban a comparecer a una misma reunión;

- igualmente, admitió que la empresa demostró flexibilidad al negociar simultáneamente los despidos colectivos de la misma y los de sus agencias pero con tres comisiones ad hoc, lo que implicaba una RLT de 25 representantes;

- señaló que el idioma inglés es el de comunicación habitual en la compañía y que es idioma de uso cotidiano en el trabajo por todos los integrantes de la representación de los trabajadores, y que todas las reuniones, excepto la primera en la que el letrado que defiende a la empresa actuó como interprete;

- refirió que se subsanó en tiempo la falta de solicitud de informe a la RLT, que el despido colectivo tenía un plan social- 20 días de indemnización y posibilidad de optar a vacantes por los afectados-, el cual fue mejorado en las propuestas de acuerdo en el periodo de consultas;

- indicó que las causas del despido están perfectamente especificadas en el informe emitido y que la empresa en todo caso llevó a su autor a explicar las causas del mismo, así como a representantes de la empresa que iba a acometer las recolocaciones- habiéndose acogido a las mismas un total de 14 afectados por el DC;

- esgrimió que la empresa mantuvo una actitud encaminada a alcanzar un acuerdo con la RLT hasta el punto de proponer desafectar la base de Girona y convertirla en una base estacional, mediante la conversión de los contratos de trabajo en fijos discontinuos, llegando a proponer además incrementar las indemnizaciones a 22 días por año de servicio;

- alegó que se entregó documentación suficiente en tiempo y forma, y que si bien hubo diferencias entre la entregada en mano y la colgada en Google drive fueron nimias;

- finalmente, justificó la negativa empresarial en firmar la tercera de las actas del periodo de consultas en que una vez traducida al inglés la misma, los representantes de los trabajadores quisieron que constase una serie de circunstancias que había tenido lugar a lo que la representación social se negó.

En lo que se refiere a la comunicación final entendió que la misma se ajustaba a las previsiones reglamentarias, siendo nimias las diferencias entre la proporcionada a la Comisión ad hoc y la entregada a la RLT finalmente subsanada.

Se defendió que el número de trabajadores afectados desde un inicio hasta la comunicación fue prácticamente el mismo, variando únicamente por causa de despidos y bajas voluntarias, y finalmente por la desafectación parcial de los trabajadores de Girona, decisión esta que no fue tomada por la empresa hasta el día 6 de diciembre de 2019, esto es, una vez comunicada la decisión final.

Se señaló que los afectados por el despido colectivo han percibido retribuciones homogéneas a lo largo del año previo al mismo, y que no se causó merma retributiva a la RLT, se defendió el despido de los delegados sindicales puesto que sus bases iban a ser cerradas.

Finalmente, señaló que el informe aportado en el periodo de consultas explica de forma clara las razones organizativas y productivas que justifican el cierre de las bases.

Seguidamente, se procedió a la proposición y práctica de la prueba, proponiéndose y practicándose la documental, la pericial y la testifical, tras lo cual las partes valorando la prueba practicada elevaron sus conclusiones a definitivas.

Cuarto. – De conformidad con el art.85.6 de la LRJS los hechos pacíficos y controvertidos son los siguientes:

Hechos controvertidos: -El 23-8 en las bases había 329 trabajadores de ellos, 222 Tcp's, 107 pilotos. -En el acta de la tercera reunión llegaron a acuerdo sobre el texto, los representantes de la empresa no vieron el total del texto, la parte empresarial dijo imprescindibles traducir el contenido de actas de castellano a inglés. En ese momento la empresa se negó a firmar la versión del acta no traducida. -La empresa preguntó si circulaban 3ª acta con cambios introducidos y parte social se negó. -El idioma habitual y vehicular de RYANAIR es el inglés. -Todos los miembros de la Comisión no sabían inglés. - En la segunda reunión las 3 mercantiles aceptan que el periodo de consultas se lleve a cabo con las 3 Comisiones ad hoc en única reunión. -La voluntad de las partes era tener única mesa negociadora. -La empresa pidió informe del art. 64 a Comisión ad hoc el 8-11. -La empresa accedió a la petición de la parte social el 7- 11 respecto del informe del art. 64 ET. - La parte social se niega a dar por recibida esa solicitud. -Se ofreció compromiso de bloquear vacantes durante 14 días. -Al inicio del periodo de consultas la empresa ofreció plan de recolocación que cumple con requisitos del art. 9 del RD. -Los documentos que faltaban según advertencias de AL se entregan el 8-11 por email y en la siguiente reunión físicamente. -La empresa el 12-11 envió comunicación solicitando a las comisiones extender al 18-11 el periodo de consultas. -Las diferencias entre documentos presentados en Google Drive y presentados en relación a vacantes es insignificante. -El número de afectados el 23- 8 era 329, el 15-10 era 325, el 30-10 era 313, el 28-11 era 224 empleados. -Desde la tercera reunión se procedió a entregar todos los documentos solicitados físicamente y además por Google Drive. -14 empleados han manifestado su intención de acogerse al plan de recolocación. -El cierre de Girona era una decisión tomada de antemano, hay solo una aeronave.

Hechos pacíficos: -La propuesta de mediación, la empresa no la pudo aceptar porque quería dejar sin efecto los despidos. -Las huelgas duraron hasta 29 de septiembre. - El 3-10 se remite comunicación por la empresa del inicio del ERE y el 15-10 se reúnen por primera vez. -Lo primero que hizo la empresa fue convocar a los miembros de la Comisión por 2 cartas diferentes, una a pilotos y otra a Tcp's, para reunión en el mismo sitio y mismo día y hora. - Se revisó la traducción y la empresa introdujo varios cambios. -Finalmente acordaron suscribir las actas 3,4,5,6, se emplazaron para el 22-11 para firmarlas. -En primera reunión no hubo traductor de inglés, pero el letrado de la empresa hizo de traductor. -Algunos miembros de la Comisión ad hoc, su idioma materno es inglés. -En todas las reuniones del periodo de consultas estuvo presente un traductor salvo en la primera. -Dos

representantes de la empresa de recolocación estuvieron presentes en la cuarta reunión para explicar su contenido. -La intervención de AL la solicitó tanto la parte social como la empresa. -Las cartas que empresa envió a delegados LOLS les hizo constar su condición y causas de extinción.

Quinto.- En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. – El día 23 de agosto de 2019 Ryanair DAC, al no existir representantes unitarios en la empresa, remitió a todos los trabajadores que prestan servicios en las bases aéreas que la empresa explota en los aeropuertos de Las Palmas de Gran Canaria, Tenerife, Lanzarote y Girona que procedieran a elegir comisiones ad hoc a fin de negociar un periodo de despido colectivo, dichas comunicaciones fueron remitidas en lengua inglesa, y la totalidad de las mismas obra en los descriptores 64 a 69, donde salvo error u omisión de cálculo constan un total de 583 comunicaciones.

La traducción de parte de los mismos obra en el descriptor 284 y su texto obedecía al siguiente tenor literal:

“Como sabe, Ryanair comunicó un hecho relevante a la bolsa de valores el pasado 16 de julio con información sobre los retrasos en la entrega del avión Max, que afectarán a las asignaciones de aviones para este invierno y el verano de 2020. Las entregas del Max, que según las previsiones iban a ser de 58 aeronaves durante el invierno, se han reducido ahora a aprox. 30 aeronaves, pero esta cifra puede disminuir aún más si se producen más retrasos en Boeing.

Además de los retrasos del Max, Ryanair ha anunciado 2 advertencias sobre resultados («profit warnings») en los últimos 10 meses, y nuestros resultados más recientes del T1 muestran una caída del 41 % en los beneficios frente a los dos años anteriores. Hay una sobrecapacidad considerable en el mercado de corta distancia europeo, con las tarifas en continuo descenso mientras que los costes, incluido el combustible y los salarios, continúan aumentando. Nuestro Departamento Comercial ha realizado una revisión de las asignaciones de aviones y, basándose en ella, ha tomado la decisión de cerrar una serie de bases, incluidas las de Tenerife, Lanzarote, Gran Canaria y Girona, a partir del 8 de enero de 2020. Nuestro objetivo principal será minimizar la magnitud de la reducción de plantilla mediante traslados. Actualmente, hay un superávit de tripulantes de cabina en toda nuestra red, y el proceso consistirá en emparejar los puestos vacantes con las solicitudes de traslado. No obstante, es probable que se produzcan despidos, pero haremos todo lo posible para minimizar la pérdida de empleos.

Lamento notificarle, de conformidad con los artículos 41.4 y 51 del Estatuto de los Trabajadores español, nuestra decisión de iniciar procedimientos de despido colectivo para todos los tripulantes y pilotos de Ryanair DAC con base en Tenerife, Lanzarote, Gran Canaria y Girona. De conformidad con las disposiciones de los artículos 51 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores español, hay un periodo de 15 días a partir de hoy para designar una comisión que les represente durante el proceso de consultas del despido colectivo.

Una vez designada la comisión de negociación, es decir, para el domingo 8 de septiembre de 2019, comenzaremos el proceso de consultas del despido colectivo de conformidad con los artículos 41.4 y 51 del Estatuto de los Trabajadores español.

Siento mucho tener que comunicarle esta noticia y lamento enormemente que los retrasos del avión Max nos hayan llevado a esta situación. Ahora, nuestros esfuerzos irán dirigidos a trabajar con la comisión para minimizar las pérdidas de empleos.”

SEGUNDO. - El día 24-8-2019 la empresa remitió a los pilotos de las bases a que se ha hecho referencia en el apartado anterior y a los que había efectuado la comunicación a que en el mismo se ha hecho referencia documento en lengua inglesa cuya traducción es la siguiente:

“Como ya sabe, nuestra base ACE es una de las bases que están cerrando o reduciendo su actividad en este invierno como consecuencia de los retrasos en la entrega de Boeing MAX.

En anteriores cierres/reducciones de las bases nos encontrábamos en una fase de crecimiento y contratación de pilotos, por lo que pudimos acomodar a los pilotos de las bases en proceso de cierre mediante traslados a otras bases.

Lamentablemente, las renunciaciones de pilotos han disminuido en los últimos meses, y tenemos un superávit de más de 500 pilotos en toda nuestra red. Esto significa que la reducción de plantilla es inevitable, pero estamos haciendo todo lo posible para reacomodar al mayor número posible de pilotos.

Antes de proceder a las reuniones de reestructuración necesarias, estamos pidiendo a los pilotos en las bases afectadas que indiquen si están interesados en una baja sin sueldo ampliada (hasta 12 meses) o en uno de los escasos puestos alternativos disponibles en la red. Estos puestos potenciales son:

<i>Disponibilidad de puestos de capitán</i>		
<i>Base</i>	<i>Puesto disponible</i>	
<i>FEZ</i>	<i>Tiempo completo</i>	-
<i>BUD</i>	<i>Tiempo completo</i>	-
<i>SEN</i>	<i>Tiempo completo</i>	-
<i>MRS</i>	<i>Tiempo completo</i>	-
<i>OTP</i>	<i>Tiempo completo</i>	-
<i>RAK</i>	<i>Tiempo completo</i>	-
<i>PIK</i>		<i>75 %</i>
<i>AGP</i>	-	<i>75 %</i>
<i>ALC</i>	-	<i>75 %</i>
<i>EMA</i>	-	<i>75 %</i>
<i>PMI</i>	-	<i>75 %</i>

También hay un número limitado de vacantes (ver a continuación) en Buzz y Laudamotion, y las solicitudes pueden enviarse directamente a las otras aerolíneas del grupo:

- *Buzz:* pilotrecruitment@warsawaviation.com
- *Lauda:* recruitment@laudamotion.com

<i>Otras aerolíneas</i>		
<i>Base</i>	<i>Puesto disponible</i>	
<i>BUZZ (Polonia)</i>	<i>Tiempo completo</i>	
<i>BUZZ (PRG)</i>	<i>Tiempo completo</i>	
<i>Lauda (VIE)</i>	<i>Tiempo completo</i>	

Si está interesado en una baja sin sueldo de 12 meses o en uno de los puestos en bases, le rogamos nos lo haga saber a través de Zendesk antes del lunes 30 de septiembre. Puesto

que Belfast está cerrando, si opta por una baja sin sueldo tendría que trasladarse a otra base al final de la baja. Si está interesado en esta opción, podemos examinar estos detalles con usted.

Le rogamos comprenda que el número de pilotos por acomodar triplica al de puestos de traslado disponibles, por lo que es esencial que nos comunique inmediatamente si está interesado antes de que los puestos queden cubiertos.”- descriptor 62, en lengua inglesa, y descriptores 278,280, 283 y 284 traducidos al español-.

TERCERO – El día 7-9-2019 se celebraron en cada una de las bases afectadas por el procedimiento de despido colectivo que ahora se impugna las correspondientes asambleas, habiendo sido designados para integrar las comisiones ad hoc por cada una de las bases los siguientes trabajadores:

- por el centro de Las Palmas de Gran Canaria fueron elegidos, _____, _____ y _____ ;
- por el centro de trabajo de Santa Cruz de Tenerife (Aeropuerto de Tenerife Sur) fueron elegidos _____ y _____ ;
- por el centro de trabajo de Lanzarote fueron elegidos _____ y _____ ;
- por el centro de trabajo de Girona fueron elegidos _____ y _____

Ese mismo día los trabajadores designados para formar parte de cada una de las “comisiones ad hoc” en las bases afectadas por el despido colectivo, notificaron en tiempo y forma a la empresa dicho extremo.- conforme-.

CUARTO. - Con carácter previo a dichas comunicaciones, la empresa ya había comunicado a los sindicatos de pilotos y TCP s con representación en la empresa (USO, SEPLA y SITCLA) los días 7 y 8 de agosto de 2019 su intención de promover un despido colectivo, si bien circunscrito a las bases de Canarias. Dicha comunicación fue efectuada en la sede del SIMA con ocasión de procedimientos de mediación suscitados en cuestiones concernientes a la negociación de Convenios colectivos de Franja- conforme-.

QUINTO. - El día 30-8-2019 se celebró ante la Dirección General de Trabajo un intento de mediación a consecuencia de una huelga convocada por los sindicatos de TCPs – USO y SITCLA- en el que se propuso la siguiente propuesta de acuerdo que fue rechazada por la empresa:

“Ante la petición por parte de la empresa Ryanair de una Mediación ante la Dirección General de Trabajo que ponga fin a los paros convocados durante el mes de septiembre, esta Dirección efectúa la siguiente propuesta de Acuerdo:

La constitución de un grupo de trabajo entre las Administraciones públicas implicadas y la empresa informando tras cada reunión a los sindicatos convocantes de la huelga de aquello que afectase a los aspectos sociolaborales.

La empresa sin perjuicio del derecho que tiene de iniciar un proceso de expediente colectivo y atendiendo a la propuesta efectuada por la Dirección General de Trabajo.

La empresa sin perjuicio del derecho que tiene de iniciar un proceso de expediente colectivo y atendiendo a la propuesta efectuada por la Dirección General de Trabajo deja sin efecto las cartas remitidas a los trabajadores el día 23 de agosto de 2019.

Ambas partes se comprometen al inmediato inicio de las negociaciones del Convenio Colectivo de Ryanair DAC que contará con la colaboración y asesoramiento de la Dirección General de Trabajo en todo el proceso. Dicho inicio deberá ser anterior al 20 de septiembre de 2019. Si las negociaciones no se inician en esta fecha, los sindicatos firmantes de este acuerdo no desconvojarán los paros ya previstos para los días siguientes a esa fecha.

Con esta propuesta de Acuerdo, quedan desconvocados los paros de los días 1,2,6,8,13 y 15 de septiembre de 2019, quedando condicionada la suspensión de los paros de los días 20,22,27 y 29 de septiembre al inicio de las negociaciones del Convenio Colectivo.”-

Los paros tuvieron lugar en las fechas programadas- conforme-.

SEXTO.- El día 26-9-2019 los sindicatos USO, SITCPLA y SEPLA se dirigieron a la Dirección General de Empleo el 26 de septiembre de 2019 mediante un correo electrónico en el que ponían en conocimiento de la autoridad laboral la demora en que estaban incurriendo Ryanair como sus agencias en la iniciación del periodo de consultas, dicho correo fue respondido mediante la Dirección General de Trabajo en los términos que constan en el oficio obrante en el descriptor 207 el cual damos por reproducido.

SÉPTIMO. – El día 3 de octubre de 2019 la Empresa dirigió dos escritos en inglés, uno a los cuatro pilotos que habían sido designados como miembros de las comisiones ad hoc elegidas y otra a los ocho trabajadores TCPs también designados por la que se les comunicaba la intención de la Empresa Ryanair Dac de iniciar un procedimiento de despido colectivo que afectaba potencialmente a todos los trabajadores de las bases/centros de trabajo de Las Palmas de Gran Canaria, Santa Cruz de Tenerife, Lanzarote y Gerona, convocándoles para el inicio del proceso del periodo de consultas el día 15 de octubre de 2019.

A dicha notificación se dio respuesta por los integrantes de las “comisiones ad hoc” elegidas por los trabajadores de las cuatro bases afectadas mediante escrito que fue remitido a la Empresa el día 4 de octubre y en el que se le hacían las siguientes consideraciones:

- Que entendían que las comunicaciones adolecían de vicios graves en tanto que las comisiones ad hoc estaban indistintamente integradas por pilotos y tcps, ya que la convocatoria se había hecho diferenciando a los distintos colectivos profesionales, cuando todos los miembros designados por los trabajadores para formar parte de las comisiones ad hoc, un total de 12 trabajadores, serían los integrantes por la parte social de la comisión negociadora del procedimiento colectivo instado.

- Asimismo, se les requería para que en futuras ocasiones se realizaran las comunicaciones en el idioma español y éstas fueran dirigidas a los 12 miembros integrantes de la mesa negociadora del procedimiento de despido colectivo por la parte social.”

Tanto a los pilotos como a los TCPs se les había citado por parte de la dirección de la empresa en el mismo sitio- conforme-.

OCTAVO. – El día 15-10-2019 por parte de la Dirección de Ryanair DAC se hizo entrega la Comisión ad hoc de la documentación que obra en el descriptor 40 consistente en:

- Comunicación de inicio de periodo de consultas;
- Informe técnico.
- Memoria explicativa de las causas organizativas y productivas;
- Número y clasificación de los trabajadores afectados por el despido;
- Número y clasificación de los trabajadores empleados habitualmente en España en el último año;
- Número y clasificación de los trabajadores empleados por la Compañía en España;
- Plan de Medidas sociales.
- Copia de las comunicaciones dirigidas a los trabajadores comunicando la intención de iniciar un despido colectivo, adjuntando al efecto un muestreo de las comunicaciones, atendiendo el elevado número de empleados a los que se remitió dicha comunicación;

- Comunicaciones informando de los trabajadores designados para formar parte de la comisión negociadora.
- Convocatoria a la primera reunión formal del periodo de consultas.

En cuanto a los criterios de designación de los afectados se indica que dado que se cerrarán las cuatro bases, no hay más criterio que la adscripción a las bases que se cierran y que las extinciones se harían efectivas a partir del 8-1-2020.

De la documentación aportada conviene destacar lo siguiente:

A. Respecto, del informe técnico.-

El mismo consta de 18 páginas, si bien figura el nombre la entidad que lo emite ("Oxera"), no está firmado y aparece fechado el día 19-9-2019 .

Que en el mismo se hace referencia al retraso en la entrega por parte de Boeing de 30 aviones 737 MAX que había adquirido Ryanair, lo que hace necesario que la Cía reorganice la campaña "invierno 2018-2019 y la campaña de verano de 2020" (sic.), cerrando sus bases ineficientes o reduciendo el número de aeronaves con base en dichos aeropuertos.

Justifica el cierre de las tres bases de las Islas Canarias en los siguientes factores:

- Tarifas más bajas debido a la pobre demanda y las programaciones de vuelos de las bases no se ajustan a las preferencias de los pasajeros con salidas muy tempranas y llegadas muy tardías;
- Elevado coste de operaciones en cada base como consecuencia de que Ryanair tiene que operar rutas más largas pero menor número de vuelos diarios. A y desde canarias.
- Baja utilización de aeronaves como resultado de un menor número de vuelos diarios por aeronave en las bases de Canarias.
- Incertidumbre generada por el Brexit y el impacto que tendrá sobre el negocio de Ryanair, en particular en las Islas canarias.

Se justifica la decisión del cierre de Girona debido a la significativa disminución de la demanda en la temporada de invierno.

Se hace constar que el informe se basa en datos proporcionados por Ryanair.

Para acreditar los motivos que se predicen de los aeropuertos de las Islas Canarias se utilizan los siguientes ratios:

- Facturación por pasajero por bloque de horas y se aportan gráficas comparativas de cada una de las bases con la media de la entidad en los meses de octubre de 2018 a marzo de 2019;
- Promedio de sectores abarcados por aeronave y día de cada una de las bases de Canarias a lo largo del verano de 2019 en comparación con la media de las bases que ostentan un número comparable de aeronaves.
- El impacto del Brexit funda en que un 39 por ciento de las salidas desde bases de Canarias lo son al Reino Unido frente al 24 por ciento de media en el resto de bases españolas.

Para acreditar la temporalidad del aeropuerto de Girona se aportan gráficas relativas a la capacidad de programar vuelos desde el mismo en comparación la red de bases de ,a empresa entre abril de 2016 y agosto de 2019.

B.- La memoria explicativa funda la extinción de un total de 326 contratos de trabajo en causas de índole organizativa y productiva, reproduciendo lo que obra en el informe técnico.

C.- El plan social prevé un plan individual desvinculaciones con una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, lo que se denomina un plan de recolocación externa para los afectados cuyo coste se dice que será asumido por la empresa, se dice, igualmente, que la empresa asumirá el coste del convenio especial que se suscriba con la

seguridad social para los mayores de 55 años; y que con el objetivo de atenuar los efectos de las desvinculaciones para los trabajadores afectados la empresa considerará la posibilidad de implementar medidas alternativas tales como movilidad geográfica de los trabajadores a otras vacantes.

NOVENO. - El acta en la que se documentó el inicio del periodo de consultas obra en el descriptor 35 que damos por reproducido, si bien del contenido de la misma destacamos:

1.- Que comparecieron todos los representantes de la Comisión ad hoc elegida por los trabajadores, excepto uno, y que por otro lado comparecieron personas designadas tanto por RYANAIR DAC,

2.- Que por las partes se tiene por iniciado el procedimiento de despido colectivo.

3.- Que por la parte social se efectúan los siguientes reproches a la empresa que a su juicio vician desde el inicio el periodo de consultas ya que evidencian la ausencia de buena fe contractual por parte de la empresa:

a.- La comparecencia de la empresa a esa reunión sin traductor y su pretensión de que todas las reuniones se desarrollaran en inglés.

b.- La forma elegida por la empresa para abordar el proceso, ya que, habiendo anunciado con fecha 23 de agosto su intención de comenzar un proceso de despido colectivo este no se había iniciado hasta el día 15 de octubre.

c.- Que con anterioridad al inicio formal del procedimiento de despido colectivo la empresa había procedido a enviar comunicaciones a pilotos, en las que les invitaba a manifestarse si estaban interesados en acogerse a bajas sin sueldo durante 12 meses (unpaid leaves), e incluso ofertarles "posiciones" en otras bases y adicionalmente vacantes en otras empresas del grupo como Buzz Air y Laudamotion, todo ello además al margen de las organizaciones sindicales con implantación en los colectivos de pilotos y tcps.

d.- Que la RS tiene constancia además, de que se están produciendo despidos y traslados imponiéndose "unpaid leaves".

4.- Que, a la vista de tales manifestaciones, la parte social requirió la siguiente documentación:

a.- Totalidad de las cartas enviadas a pilotos invitándoles a manifestar su interés por permisos sin sueldo, cambios de base y coberturas de vacantes en empresas del grupo;

b.- contestaciones recibidas por la empresa de cualquier piloto en relación a esas invitaciones:

c.- cambios de base, permisos sin sueldo o cambios de empresa a otros del grupo que se hubieran producido en los meses de septiembre a octubre;

d números de despidos, traslados a otras bases producidos por cualquier causa desde el 23 de agosto y unpaid leaves impuestas por la empresa y que denomina como voluntarias.

5.- Igualmente, la RS manifiesta que habiéndose declarado en 5 actas de la ITSS la existencia de una situación de cesión ilegal de trabajadores de las Agencias Workforce y Crewlink a Ryanair considera que en la mesa negociadora debe integrarse el personal afectado de las mismas.

6.- La empresa manifiesta que se opone a las manifestaciones de la parte social, proponiendo un enfoque práctico de cara a abordar el cierre de las bases minimizando la pérdida de puestos de trabajo, recalca además que los representantes de la misma no hablan en español, así como que alguno de los miembros de Comisión no son nativos hispano-hablantes por lo que es conveniente que las consultas se realicen en los dos idiomas, destaca la buena fe que ha tenido ofertando de forma individual a pilotos afectados por el despido colectivo respecto la existencia de vacantes para que las soliciten en plazo antes de que se cubran por otros, ya que son de gran demanda entre el personal de la compañía y dejaran de estar disponibles.

7.- Las partes se emplazan para celebrar las siguientes reuniones los días 25-10- 2019 y 30-10-2.019.

En dicha reunión las manifestaciones de la empresa, fueron traducidas por el letrado de la empresa Sr. - conforme-.

DÉCIMO.- La empresa comunicó a la Dirección General de Trabajo el inicio del periodo de consultas mediante escrito fechado y firmado el día 16-10-2019- descriptor 41-, siendo presentado en la oficina de correos el día siguiente- expediente administrativo- y teniendo entrada en la referida Dirección el día 22-10-2019. Siendo remitido a la ITSS y al SEPE el día siguiente- expediente administrativo-.

El día 24 de octubre la Dirección General de Trabajo remite por correo electrónico a la demanda oficio de advertencia en los siguientes términos:

“...se ha constatado que no figura en el expediente y se debería aportar al mismo la siguiente documentación:

- *Acreditación de D para actuar en nombre de la empresa RYANAIR, DAC (poder general para actuar en cualquier actuación administrativa y ante cualquier Administración Pública), conforme al artículo 5 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, ya que se aporta un poder para pleitos del año 2015 para la empresa RYANAIR LIMITED.*

- *Acreditación de la representación de los trabajadores: Acta de elección de los representantes del centro de trabajo de Las Palmas debidamente firmado por los tres trabajadores elegidos. En el caso del centro de Lanzarote, se desconoce si se han nombrado representantes ad hoc o si se ha delegado su representación (artículo 26 del Reglamento aprobado por Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre) y artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.*

- *Copia de la comunicación dirigida a todos los trabajadores, informando de la intención de la empresa de iniciar un procedimiento de regulación de empleo a efectos de que estos procedan a la constitución de la comisión negociadora de conformidad con las reglas establecidas en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores (artículo 3.1.f) del Reglamento aprobado por Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre).*

- *Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora (acta de constitución) o la indicación de la falta de constitución de dicha comisión (artículo 3.1.g) del Reglamento aprobado por Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre).*

- *Solicitud de emisión de informe al que se refiere el art. 64.5.a) y b) del Estatuto de los Trabajadores (artículo 3.3 del Reglamento aprobado por Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre).*

La empresa deberá aportar igualmente justificación de entrega de la documentación antes señalada a la representación de los trabajadores integrante de la comisión negociadora.”- expediente administrativo.-.

Este requerimiento de subsanación fue cumplimentado por la empresa el día 6-11-2019, si bien demoró para una fecha posterior la entrega de la solicitud de informe a la comisión ad hoc, que no fue entregada hasta el 19-11-2019, en la solicitud de informe consta indicación del receptor relativa a que la fecha de formulación de la solicitud del informe fue de 14-11-2019.

UNDÉCIMO.- La segunda de las reuniones tuvo lugar el día 25-10-2019, en ella comparecieron representantes de Ryanair, y de las empresas Workforce y Crewlink, y una comisión representativa de los trabajadores que integra a representantes designados por los trabajadores afectados de las mismas (los 12 elegidos por trabajadores de Ryanair DAC y 13 más elegidos por las denominadas agencias), el contenido de la misma obra en el descriptor 36 que damos íntegramente por reproducido, si bien destacamos:

1.- Que la representación de los trabajadores recrimina a la empresa el hecho de que no haya solicitado el preceptivo informe, respondiendo la empresa que dicho informe no es preceptivo cuando se negocia con una “comisión ad hoc”;

2.- Que la representación de los trabajadores igualmente recrimina que no se le ha hecho entrega de la documentación solicitada en la reunión anterior, haciendo constar que el día anterior había solicitado nueva documentación.

3.- Que la representación social, además de reiterar lo manifestado en la anterior reunión, valora la documentación aportada al inicio del periodo de consultas, en concreto considera que el plan de acompañamiento social no es tal, que no existe un plan de recolocación por cuanto que no consta si quiera la empresa que se ha contratado al efecto, careciendo además de contenidos formativos específicos.

4.- Que las empresas proponen celebrar las reuniones de los tres ERES registrados, de forma unitaria, con los representantes de los trabajadores de las tres empresas.

5.- Que la empresa considera que el plan de recolocación se ajusta a las previsiones legales, no siendo necesario identificar a la empresa que va a llevarlo a cabo, si bien señala que la empresa que lo llevará a cabo es LEE HECHT HARRISSON, respecto del plan social considera igualmente el mismo suficiente, valorando ofrecer los desplazamientos a los trabajadores, y que contratará las vacantes existentes.

6.- La empresa hace entrega del informe técnico firmado en inglés, la RS hace constar que la fecha de la firma es de 24-10-2019, posterior al inicio del periodo de consultas y la del informe lo es de 18-9-2019, esto es, de fecha diferente a la entregada inicialmente, fechado el 19-9-2019.

7.- La empresa expone las vacantes para pilotos y TCPs, tanto en la misma como empresas del grupo, si bien advierte que son las que existen en ese momento y son susceptibles de ser cubiertas por otros empleados, haciendo referencia a un procedimiento de despido colectivo que se sigue en el aeropuerto de Hamburgo. La empresa señala que en caso de optarse a estas vacantes asumirá en concepto de compensación el billete del trabajador trasladado y el coste de la maleta, y que éste deberá asumir las condiciones de la vacante a la que opta.

8.- Finalmente la parte social plantea cuestión la programación de los vuelos y las compensaciones a los miembros de la comisión contando al respecto lo siguiente:

“La parte social suscita que los miembros de la comisión negociadora están perdiendo ingresos por su condición de miembros de la comisión ad hoc; se requiere a la Empresa que debe abonar este tipo de ingresos perdidos. La Empresa responde que no encuentra que este asunto sea materia de la mesa y que en su caso lo debatirán con cada colectivo separadamente, TCPs y Pilotos, ello suscita que la representación social considera que se le está perjudicando económicamente por participar de la comisión ad hoc, debiendo negociar la compensación para que no genere pérdida retributiva a los trabajadores que integran y forman parte de esta comisión negociadora. La parte social plantea que los representantes ad hoc están siendo perjudicados por el hecho de participar en esta negociación, viendo mermadas sus retribuciones por el hecho de no volar al acudir a las reuniones. Plantean que esas horas sean compensadas con el valor promedio. La Empresa no da respuesta sobre si se hace cargo de las retribuciones que están perdiendo.”

DUODÉCIMO.- La siguiente de las reuniones tuvo lugar el día 30 de octubre de 2019, si bien las partes no llegaron a consensuar el acta de la misma, pues la empresa se negó a firmarla pues una vez traducida al inglés los representantes de la empresa quisieron introducir menciones no consensuadas.

De la correspondencia mantenida entre las partes obrante en el descriptor 213 consta que en dicha reunión en relación con lo alegado en el hecho undécimo de la demanda cabe destacar lo siguiente:

1.- que la empresa hace entrega de cierta de la documentación solicitada, - obrante en los documentos 10 a 19 de su ramo de prueba, - reprochando la parte social la forma desordenada e ininteligible en la que se entrega la misma, careciendo de índice, a lo que la empresa responde que se encuentra colgada en Google Drive y que en todo caso en el inicio de cada documento se refiere su contenido;

2.- que la parte social realiza diversas consideraciones relativas a: la importancia de la entrega de la información del contrato de los MAX,; la necesidad de que se comunique el periodo en que se van a practicar los despidos; el reconocimiento de la antigüedad de los trabajadores, la incidencia del colapso de Thomas Cook en los motivos esgrimidos para el

cierre y la diversidad de incumplimientos formales y de entrega de la documentación preceptiva que vienen sucediéndose desde el inicio del periodo.

3.- que la empresa hace hincapié en que se informe verbalmente respecto de los trabajadores que estarían dispuestos a optar a vacantes, refiriendo verbalmente las existentes para cada categoría, expresando la parte social que difieren de las ofertadas en la reunión anterior;

4.- que la parte social requiere un plan recolocaciones, señalando la parte empresarial que el art. 9 del RD 1483/2012 permite que el mismo se concrete en el periodo de consultas;

5.- se solicita que comparezca el autor del informe técnico.

DÉCIMOTERCERO.- El día 6 de noviembre de 2019 tiene entrada en la Dirección General de Trabajo escrito de las comisiones ad hoc- tanto Ryanair como de las dos agencias- fechado el día 4-11-2019, en el que se expone que ha sido imposible su remisión por correo electrónico y en el que dando cuenta de las irregularidades que a su juicio se han llevado a cabo en el periodo de consultas: con relación al informe técnico, al denominado “Plan Social”, y a la ausencia de un plan de recolocación, así como de solicitud de informe a la RLT y a la falta de entrega de la documentación solicitada y exponiendo la falta de voluntad negociadora de la empresa ya que la única oferta que presenta para paliar las consecuencias del despido es que se concurse a vacantes ordinarias, así como las comunicaciones efectuadas a los pilotos en fecha 24-8-2019, una vez anunciado el despido colectivo y con anterioridad a la designación de la comisión ad hoc, solicitan la asistencia de la ITSS- descripción 8 del expediente administrativo-.

De dicha solicitud se dio traslado a la empresa- descripción 9 del expediente- y a la ITSS – descripción 10-, siendo contestado mediante oficio de fecha 7-11-2019 en los siguientes términos:

“En virtud del artículo 10 del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, y en aras de garantizar la efectividad del periodo de consultas respecto con tres procedimientos de regulación de empleo instados por las empresas RYANAIR, DAC, CREWLINK IRELAND LIMITED y WORKFORCE INTERNATIONAL LIMITED, LTD, esta Dirección General de Trabajo considera oportuno y ha decidido personarse para prestar la asistencia prevista en dicha norma en las reuniones de los días 7 y 8 de noviembre, concretamente en la persona de Fco. Javier Lara (Consejero Técnico de esta Dirección General de Trabajo), acompañado por un Inspector/a de Trabajo y Seguridad Social designado por la Dirección Especial de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, atendiendo a lo solicitado en su escrito remitido a esta Autoridad laboral en fecha 04.11.2019, si bien esta actuación no implica ninguna incidencia respecto a la emisión del preceptivo informe que emitirá la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.”.

DÉCIMOCUARTO.- Damos por reproducidos los e-mails remitidos por las empresas a los asesores de la Comisión ad hoc obrantes en el descriptor 376 en fecha 31 de octubre- dando cuenta de la creación de un espacio en Google drive para la remisión de documentación y de su inclusión de la proporcionada en papel en la reunión del día anterior- , y en fecha 5 y 6 de noviembre de 2019, en los que se notifica la inclusión de más documentos.

DÉCIMOQUINTO.- El día 7-11-2019 se celebró la siguiente de las reuniones del periodo de consultas con la presencia del Consejero Técnico de la Dirección General de Trabajo Sr. , así como la del Inspector de Trabajo D. , documentándose en el acta obrante en el descriptor 37 que damos por reproducido si bien de la misma destacamos lo siguiente:

1.- la representación social manifiesta de inicio que con fecha de 6 de noviembre ha tenido conocimiento de los requerimientos de la Dirección general de Trabajo, dado que la

propia autoridad laboral no se había comunicado y manifiesta que tampoco comunica los requerimientos los cuales serán entregados por correo electrónico pues su deseo era hacer entrega de los requerimientos junto con todos los documentos requeridos por la Autoridad Laboral, igualmente hace constar que Google drive no es un canal consensuado para la entrega de documentación;

2.- la parte social también preguntó a la patronal en qué fecha habían recibido los citados requerimientos sin obtener respuesta;

3.- comparece la firmante del Informe técnico, reconociendo que los datos con los que se ha realizado el informe han sido aportados por la propia empresa que ha contratado sus servicios, es decir, Ryanair y RDC AVIATION, a preguntas de la representación social la firmante del Informe señaló que no conocía el documento en castellano-, comprometiéndose la empresa a hacer entrega de una traducción jurada. se le interpela por la fecha de firma del Informe (24 de octubre) respondiendo que desconocía que tenía que firmar, declarando que el informe lo confeccionó con fecha de 18 de septiembre aunque en la documentación entregada figura con fecha de 19 de septiembre y firma el 24 de octubre y que Ryanair está siendo investigada por la Unión Europea por las subvenciones recibidas de los gobiernos y que podría verse obligada a devolver tales subvenciones de modo que éstas y su impacto no se han tenido en cuenta en la elaboración del Informe, también destaca que el informe no se ha valorado los efectos favorables que puede tener para Ryanair la quiebra de la empresa Thomas Cook porque se produjo el 23-9-2.019, esto es, en fecha posterior a la emisión del informe;

4.- la parte social considerando que el informe es más que insuficiente y no justifica ninguna de las causas que alega solicita participar en un data room para verificar los supuestos datos aportados negándose, la empresa;

5.- comparece para contrastar los datos del informe un técnico designado por Sepla.

6.- a instancia de las empresas acuden los responsables de una empresa de recolocación, a razón de Lee Hecth Harrisson, y explican la forma de funcionamiento de su empresa y el tipo de servicios que ofrecen ante este tipo de encargos, la parte social preguntó si habían diseñado un plan de recolocación específico para Ryanair y cuando habían firmado el contrato con la mercantil, señalando los comparecientes que no habían firmado ningún contrato, la empresa comunica que sólo será de aplicación esta protección a los trabajadores de Ryanair y WorkForce;

7.- seguidamente la empresa qué documentación ha entregado, cual se encuentra colgada en Google drive y cuál se encuentra pendiente de entrega, solicitando la parte social nueva documentación- en concreto la antigüedad de los pilotos afectados computando al efecto la previa relación mercantil con la demandada.

DÉCIMOSEXTO.- El 8 de noviembre de 2019 se celebró la quinta de las reuniones del periodo de consultas, con la presencia del Consejero de la DG de Trabajo y del Inspector antes referidos, cuyo acta obra en descriptor 38 el cual damos íntegramente por reproducido, si bien destacamos de la misma:

1.- que al inicio la parte social interesa celebrar nuevas reuniones los días 12,13 y 14 de noviembre de 2019, así como prorrogar el periodo de consultas hasta el día 18 de noviembre, señalando la empresa que la siguiente reunión se fijará cuando termine la que se está celebrando;

2.- La parte social recuerda que no está resuelto el problema de la compensación económica de los representantes ad hoc miembros de la mesa de negociación en los siguientes términos:

“El hecho de acudir a las reuniones provoca que no vuelen y por tanto pierden su remuneración variable por horas de vuelo. Por ello, propusieron en su día que se les compense esa parte con la remuneración promedio. Y dejan claro que la solución que propone la empresa, de hacerles volar más horas para garantizar más retribución, es flagrantemente ilícita, además, recuerdan que hay personal TCP que no tienen retribución fija La Parte empresarial confirma nuevamente que los trabajadores percibirán la misma remuneración que los compañeros que sí están operando vuelos y que cualquier desajuste

se compensará y arreglará según corresponda en cada caso. La parte empresarial se compromete a enviar a los miembros de la comisión un ejemplo de cómo se va a retribuir el tiempo invertido en la negociación a los trabajadores de cada una de las bases.

3.- la parte social hace referencia a declaraciones al CFO de Ryanair en el que admite que se recibirán 20 aviones en marzo, así como una compensación por parte de Boeing, lo que es negado por la empresa, señalando que el contrato entre Boeing y Ryanair es confidencial;

4.- por la parte empresarial se presente un plan social actualizado en el que:

- se ofertan vacantes en la empresa y en otras del grupo, con posibilidad de congelación por 14 días;

- se fija como criterio para optar a las vacantes la valoración del desempeño, teniendo en cuenta los siguientes parámetros: ausencias no autorizadas en los últimos 12 meses, retrasos en la entrada al trabajo en los últimos 12 meses; días de ausencia en los últimos 12 meses y ventas: promedio de los últimos 12 meses con relación al presupuesto asignado, en caso de aceptarse la vacante se ofrecen las siguientes compensaciones: 500 euros brutos por la compensación por la reubicación, una semana de permiso retribuido para facilitar la reubicación con el pago de todos los conceptos fijos y un vuelo de Ryanair Dac para el traslado incluyendo exceso de equipaje (máximo 2 maletas);

- se adjunta el plan de recolocación de la empresa LEE HECHT HARRISON.

- se prevé que en caso de que no existan vacantes o de que no se acepte el traslado ofrecido el TCP de la base afectada quedará afectado por los despidos planteados, y que la indemnización por despido tomará en consideración los siguientes aspectos: pago de una indemnización de 20 días de salario (bruto) por año completo de servicio con un tope de 12 mensualidades, salario diario basado en el salario medio bruto durante un periodo de 12 meses dividido por 365 días, lo años que no sean completos serán prorrateados a razón de 1/12 por mes y a efectos de “años de servicio” se define como el tiempo transcurrido desde el inicio del empleo en Ryanair DAC (excepto para el personal de tripulación al que le resulte de aplicación el Acuerdo de 9-1-2.019);

- respecto de la Base de Girona se prevé la posibilidad de mantenerla como base de temporada o estacional en el caso de que los pilotos y tripulantes de cabina de pasajeros acepten la conversión de sus contratos en contratos al 75 por ciento o en fijos discontinuos, para lo cual se requerirá al personal para que fijen un contrato fijo discontinuo el día 1 de diciembre, de manera que aquel que no lo firme estará incluido en el despido colectivo y será elegible para ser despedido con las condiciones previstas;

5.- la parte social critica el plan social señalando que es una mera invitación a concursar conforme al sistema ordinario de cobertura de vacantes en la empresa, esta se compromete a la bloquear las vacantes por 15 días solo en caso de que se acepte el acuerdo previsto.

6.- la parte social solicita le sea entregado listado de trabajadores con antigüedades al que le resulte de aplicación el Acuerdo de 9-1;

7.- la parte social solicita la inmediata desafectación del aeropuerto de Girona, a lo que la empresa se opone y condiciona su conversión en base estacional a la suscripción del acuerdo, lo que es considerado un chantaje por la parte social.

8.- igualmente, la parte social considera que si la causa de despido es el retraso en la entrega de los aviones Max, lo correspondiente será, en todo caso, plantear un ERTE a lo que la empresa se opone manifestando su firme decisión de clausurar las bases menos productivas y que los nuevos aviones, en todo caso, se enviarán cuando lleguen a otras bases;

9.- la parte social considera incompatible con la ausencia de ofertas de plazas de TCPs en España con el hecho de que se estén realizando campañas de contratación de personal para trabajar en España, igualmente denuncia que se ha trasladado personal de las bases afectadas a otras bases en España sin criterios objetivos, a lo que la empresa contesta que si bien se está reclutando personal para una bolsa de empleo no lo es para prestar servicios en España;

10.- la parte social denuncia igualmente que las vacantes que se ofertan difieren de una reunión a otra, así como los puestos que se cuelgan en Google drive, modificando la empresa los documentos que entrega;

11.- se discute sobre el plan de recolocación aportado al que la parte social le niega tal condición y sobre la posibilidad de computar como tiempo de servicios el prestado bajo contratación mercantil a lo que se opone la empresa;

12.- la parte social propone nuevas reuniones los días 11,12, 14 y 18 de noviembre, manifestando la empresa que únicamente tiene disponibilidad para reunirse el día 14 de noviembre.

DECIMOSÉPTIMO.- El día 14 de noviembre de 2019 se celebró la última de las reuniones del periodo de consultas cuyo contenido se documentó el acta cuyo contenido obra en el descriptor 39 que damos por reproducido si bien del mismo destacamos:

1.-la empresa hace entrega en papel de diversa documentación solicitada en anteriores reuniones a la comisión de Ryanair ad hoc (incluida la solicitud de informe a dicha representación) dicha documentación supone un total de 27 bloques de documentos señalando que en todo caso está disponible en Google drive, manifestando que serán colgados aquellos documentos que sufran algún tipo de modificación, dichos documentos aparecen como numerados bajo los números 20 y ss de su ramo de prueba;

2.- tras valorarse el plan social la empresa efectúa una nueva oferta en la que manteniendo las condiciones de la anterior eleva las indemnizaciones a 22 días por año trabajado y tomar en cuenta la antigüedad en la empresa como criterio de asignación de vacantes;

3.- la parte social plantea una oferta alternativa consistente en : desafectación de Girona, aplicación de un ERTE en las Islas Canarias favoreciendo el traslado a bases españolas; indemnizaciones por despidos y vacantes adecuadas y utilización de criterios de selección objetivos;

4.- se tiene por finalizado el periodo de consultas sin acuerdo.

DÉCIMOCTAVO.- El día 22 de noviembre las partes se reunieron para firmar las actas del periodo de consultas, no llegándose a firmar la correspondiente a la reunión del día 30 de octubre por cuanto que una vez traducido al inglés el texto convenido por los asesores la representación de las empresas quiso introducir matices que no fueron aceptados por la parte social- testifical-.

DÉCIMONOVENO.- El día 28-11-2.019 la dirección de las tres empresas remite comunicación a los miembros de las tres comisiones en los siguientes términos:

“Estimados todos,

Me refiero a nuestra reunión del 14 de noviembre que concluyó el período de consultas para los Despidos Colectivos.

Como saben, el período de consultas comenzó el 15 de octubre y mantuvimos seis reuniones con la Comisión en total. A lo largo del período de consultas, la empresa hizo todo lo posible para comprometerse de forma constructiva con la Comisión, incluida la celebración de una reunión a la que asistió un experto independiente de Oxera (analistas independientes que elaboraron un informe sobre las razones de los cierres de bases) para responder a las preguntas relativas al informe, y dio pasos significativos para llegar a un compromiso, negociar y tratar de llegar a un acuerdo con la Comisión, proponiendo un Plan Social detallado que incluía lo siguiente:

- Un mecanismo para rescatar la base de Girona y salvar 120 puestos de trabajo*
- Una lista específica de vacantes en la red de Ryanair que se mantendría abierta para el personal afectado en las Islas Canarias.*
- Una contribución a los gastos de traslado*
- Un paquete de redundancia mejorado*
- Un plan detallado de recolocación para ayudar a nuestra gente a encontrar un empleo alternativo*

Esta oferta razonable fue rechazada por la Comisión y sus asesores, que se negaron a negociar con nosotros o a presentar propuestas sobre el Plan Social. A raíz de esta falta de acuerdo, la Compañía ha escrito hoy a las autoridades laborales confirmando la decisión final del proceso de Despido Colectivo, que es la siguiente;

Tenerife, Lanzarote, Gran Canaria

Tenerife, Lanzarote y Gran Canaria cerrarán el 8 de enero de 2020. Todas las tripulaciones y pilotos de estas bases serán despedidos como consecuencia del cierre de las bases y se les dará el preaviso de 15 días requerido de acuerdo con la legislación española, a menos que consigan un puesto de traslado. Actualmente tenemos un número muy limitado de vacantes disponibles en la red de Ryanair y, aunque la Comisión rechazó nuestra oferta durante el proceso de consultas para mantener estas vacantes abiertas para la tripulación en las Islas Canarias, si nuestro personal en las Islas Canarias desea solicitar estas vacantes, debe indicar sus preferencias antes del 05 de diciembre. Todas las solicitudes de traslados se procesarán antes del 13 de diciembre y se notificará a los candidatos seleccionados antes del 16 de diciembre.

De acuerdo con el artículo 51.5 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical en relación con los Delegados que se encuentren en estas bases puedan seguir trabajando en ellas. Como en el caso de todo el personal de las Islas Canarias, pueden indicar sus preferencias por las limitadas vacantes disponibles en la red de Ryanair.

Girona

Nuestro departamento comercial ha confirmado que la base de Girona puede permanecer abierta si se convierte en una base estacional. Esto requerirá un número suficiente de tripulantes de cabina y pilotos que pasen a un contrato estacional (fijo discontinuo). Se celebrará una reunión en la base de Girona el 28 Nov 2019 para informar a toda la tripulación y responder a cualquier pregunta relacionada con el contrato de temporada, tras lo cual se entregarán los contratos a la tripulación de cabina y a los pilotos de GRO. Se tomará una decisión final sobre si la base de Girona permanecerá abierta el 6 de diciembre '19

Me decepciona que no pudiéramos llegar a un acuerdo durante el proceso de consulta, que no se vio favorecido por la actitud poco profesional y obstruccionista de algunos asesores de la comisión, que incluía gritos repetidos y negarse a participar de forma significativa, lo que hizo imposible la conclusión de un Plan Social.

Atentamente

Darrel Hughes.”

VIGÉSIMO.- El mismo día por parte de la representación de Ryanair se remite escrito a la Dirección General de Trabajo en los términos que obran en el descriptor 20 del expediente administrativo cuyo contenido damos por reproducido dando cuenta de la conclusión sin acuerdo del periodo de consultas y de la decisión final adoptada, el cual difiere de la notificación efectuada a la Comisión ad hoc ya que:

- 1.- se efectúa en castellano;
- 2.- se señala el número total de afectados que se cuantifica en 224 en las e
- 3.- el periodo para realizar los despidos, del 8 al 23 de enero.;
- 4.- se acompañaba lo que la empresa denomina “plan de acompañamiento social”, haciendo referencia a la posibilidad de optar a vacantes en la red de RYANAIR (la práctica totalidad de ellas fuera de España y con contratos distintos);
- 5.- se refiere a la indemnización por despido de 20 días por año de servicio en los mismos términos en cuanto a su cómputo que se efectuó a la comisión ad hoc en el periodo de consultas.
- 6.- se hace referencia a la base de Girona planteando la necesidad de que los empleados firmen un contrato fijo discontinuo o a tiempo parcial al 75 % o en caso contrario serán despedidos;

Expresa que los apartados primero a tercero de la misma se notificarán en el plazo de 15 días a la Comisión negociadora.

Se adjuntó a dicho escrito la siguiente documentación: actas del periodo de consultas, excepto la correspondiente al día 30 de octubre de 2019, plan de recolocación, Plan social y listado de afectados.

VIGÉSIMOPRIMERO.- El día 28 de noviembre de 2019 se remitió por la Comisión ad hoc el informe emitido con relación al Despido colectivo promovido por Ryanair y las tres agencias, al que se adjunta informe pericial cuyo contenido damos por reproducido.- descripción 18-.

Damos por reproducidos los descriptores 21 y ss. en lo que se refiere al expediente tramitado en la Dirección General y de los mismos recalcamos que el día 18 de diciembre de 2019 se emitió por la ITSS el informe que obra en el descriptor 34.

Igualmente, se ha denunciado a la ITSS por parte de SIPLA que en los contratos que presentan a los trabajadores de Girona para su reconversión en fijos discontinuos, se incorporan modificaciones contractuales y pérdida de derechos más allá de la naturaleza conitnua o discontinua de la actividad.- descriptor 235-.

VIGÉSIMOSEGUNDO.- En fecha 10 de enero de 2020 la empresa comunicó a la autoridad laboral el número de trabajadores afectados por el despido colectivo siendo un total de 193 trabajadores, de los cuales 87 estaban adscritos a Tenerife Sur, 47 a Lanzarote, 48 a Las Palmas y 11 a Girona- descriptor 81-.

VIGÉSIMOTERCERO.- Entre los trabajadores despedidos se encuentran delgados sindicales designados por USO.- conforme-

VIGÉSIMOCUARTO.-Damos por reproducidas las actas levantadas por la ITSS obrantes en el descriptor 204 en las que se aprecia cesión ilegal de mano de obra con relación al personal contratado por las Agencias Workforce y Crewlink, en aeronaves de Rayanair DAC

VIGÉSIMOQUINTO.- Damos por reproducidas las reclamaciones efectuadas por miembros de la Comisión negociadora con relación a las compensaciones por su asistencia a la misma.- documental aportada por USO en el acto del juicio-.

VIGÉSIMOSEXTO.- Damos por reproducidos los artículos periodísticos aportados por USO en el acto de la vista.

VIGÉSIMOSÉPTIMO.- Damos por reproducidos los listados de trabajadores transferidos obrante en el descriptor 205.- descriptor 205 y estifical.-

VIGÉSIMOCTAVO.- Las Agencias Workforce y Crewlink han celebrado OPEN DAYS para la contratación de personal en las bases y en las fechas que se refieren en el descriptor 208.

VIGESIMONOVENO. – Damos por reproducido el informe efectuado por la Viceconsejería de Economía y Asuntos económicos con la Unión Europea sobre el impacto del Brexit.- descriptor 237-.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los *artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial*, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEGUNDO. - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa bien en hechos conformes, bien en las fuentes de prueba que en los mismos se expresan. Si bien hemos de puntualizar al respecto:

- que no podemos dar credibilidad alguna a cuanto se contiene en el informe técnico que se adjuntó en el periodo de consultas, ni al informe pericial complementario del mismo que se ha presentado en el acto del juicio, por cuanto que ni siquiera consta la titulación profesional de su autora, ni se adjunta documentación objetiva alguna que sirva para contratar sus datos los cuales, en la mayoría de los casos se fundan en cuanto se informó por la propia empresa que encargó el mismo;

- que, así mismo, no tenemos por acreditados los datos relativos a los salarios anuales de los trabajadores afectados por el despido colectivo, y por los miembros de las comisiones negociadoras por cuanto que se trata de documentación elaborada por la propia demandada, no reconocida ni contrastada por medio de prueba alguno, sin que puedan ser tenido por tal los testigos propuestos por la empresa que al contestar las preguntas generales de la ley han manifestado su interés personal en que la misma obtenga una sentencia de contenido favorable.

- y que en cuanto al número de comunicaciones remitidas a los trabajadores afectados inicialmente por el Despido colectivo y remitidas en fecha 23-8-2.019, simplemente nos hemos limitado a contar el número de las remitidas por la empresa.

Por otro lado, se considera innecesaria la práctica como diligencia final de la testifical propuesta por Ryanair relativa a la testifical del inspector de trabajo D. FRANCISCO JAVIER LARA TORIBIO, por cuanto que en el momento de la vista se precisó que era para interrogarle acerca del motivo de la falta de suscripción por las partes del acta de la reunión mantenida el día 30 de octubre de 2019, circunstancia esta que resulta de todo punto irrelevante para la resolución de la litis.

TERCERO.- Por parte de las organizaciones sindicales actoras, así como por la Comisión “ad hoc” que intervino en el periodo de consultas del DC de la empresa Ryanair se interesa la nulidad de la decisión extintiva empresarial o subsidiariamente se declare la misma no ajustada a derecho por los siguientes motivos:

1º.- Inexistencia de causa justificativa de la decisión extintiva;

2º.- Ausencia de un auténtico periodo de consultas denunciado al respecto: la insuficiencia de la documentación entregada la Comisión negociadora en el periodo de consultas, haciendo expresa referencia a la falta de solicitud de informe a la RLT, a la ausencia de un Plan de Recolocación, defectos en la comunicación de la decisión final a la RLT, la postura de la empresa a lo largo de la negociación y en especial la entrega de la documentación en inglés.

3º.- Mala fe de la empresa, fraude, dolo, coacción y abuso de derecho: evidenciado desde antes de las negociaciones, ya que antes de iniciarse las consultas y habiendo anunciado la empresa a los trabajadores el despido colectivo, efectúa una oferta individual de traslados, recolocaciones y suspensiones contractuales que debieron ser objeto de negociación en el periodo de consultas; traslados posteriores de trabajadores afectados a otras bases, diferente número de afectados entre los comunicados al inicio del periodo de consultas, los que se refieren en la reunión del 30 de octubre y los finalmente despedidos; postura coactiva de la empresa respecto de la base de Girona, cuya pervivencia supedita a que la comisión negociadora alcance el acuerdo respecto de las bases de Canarias- acta 5

del periodo de consultas- y actuaciones posteriores a la hora de ofertar las condiciones a los trabajadores que convierten sus contratos en fijos discontinuos que modifican las que tenían con anterioridad.

La empresa ha opuesto la excepción de falta de litisconsorcio pasivo necesario, por cuanto que considera necesario traer a la litis tanto al Ministerio Fiscal, como a las Agencias Workforce y Crewlink.

En cuanto al fondo se viene a defender la existencia de una causa justificativa del cese, y el estricto cumplimiento por la empresa de las obligaciones de información y documentación en el periodo de consultas, encaminadas a llegar a un acuerdo con la RLT.

CUARTO.- Se impone pues resolver la excepción de falta de litisconsorcio pasivo necesario invocada por la actora.

I.- En primer lugar, se considera que debió ser llamado a la litis el Ministerio Fiscal por cuanto que del escrito de demanda se infiere una supuesta lesión al derecho a la libertad sindical, pues se refiere que los Delegados Sindicales han sido afectados por el despido colectivo, así como de preceptos constitucionales como es el art. 3 CE relativo al uso de la lengua española.

Con relación a la intervención del MF en los procesos sociales, el apartado 4 del art. 17 de la LRJS la circunscribe únicamente a aquellos supuestos previstos en la propia Ley. Con carácter específico el apartado 3 del art. 177 de la misma norma señala que:

“ El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos en defensa de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, velando especialmente por la integridad de la reparación de las víctimas e interesando la adopción, en su caso, de las medidas necesarias para la depuración de las conductas delictivas.”

Pues bien, atendiendo al suplico de la demanda presentada, lo cierto es que no se solicita por los actores la tutela de la libertad sindical o de cualquier otro derecho fundamental, es más, y como se ha expuesto en el anterior fundamento de derecho las causas por las que se insta la nulidad del despido colectivo son de mera legalidad ordinaria, sin que dicha nulidad se funde en lesión alguna del derecho a la libertad sindical, por ello, resultaba innecesaria su citación a juicio. La referencia al despido de los Delgados Sindicales, no es más, que una referencia más de las que se contienen en la demanda para imputar a la demandada mala fe a lo largo del procedimiento de despido.

II.- En segundo lugar, se considera por la demandada que debieron ser traídas a la litis las empresas Workforce y Crewlink por cuanto que en la demanda se refiere que existe una cesión ilegal de trabajadores para lo que aporta actas de la ITSS, por lo que considera que debieron ser llamadas a la litis dichas empresas.

Para resolver la excepción hemos de señalar que la STS de 30 de enero de 2008, recurso 2543/2006 contiene el siguiente razonamiento:

"Con respecto al litisconsorcio, esta Sala en dos sentencias de fecha 19 de junio del 2007 (recursos nº 4562/2005 y 543/2006) ha especificado que "se trata de llamar al proceso a todos aquellos que puedan resultar afectados, en sus derechos e intereses, por el proceso judicial seguido, bien porque así lo imponga la Ley o porque vengán vinculados con el objeto de la controversia. La razón de ser de la excepción procesal de referencia se halla en el principio constitucional de tutela judicial efectiva y de evitación de indefensión que proclama

el artículo 24 de la Constitución Española y, precisamente por ello, se halla establecida la posibilidad de apreciación de oficio de tal defecto procesal."

Y la sentencia de este Tribunal de 16 de julio del 2004 (rec. nº 4165/2003) declaró: a).- "El litisconsorcio pasivo necesario, figura que tiene ya hoy configuración legal (art. 12.2 y 116.1.3º LEC) de creación jurisprudencial (sentencias, entre otras muchas, de 26-984, 3-6- 86 , 1-12-86 , 15-12-87 , 17-2-00 , 31-1-01 y 29-7-01 de esta Sala IV y de 3-7-01 y 1-12-01 de la Sala 1) obedece a la necesidad de integrar en el proceso a cuantos sean titulares de la relación jurídico-material controvertida, bien porque su llamamiento venga impuesto por una norma legal, bien porque dicha necesidad se desprenda de la propia relación jurídica material que da soporte al litigio"; b).- "La necesidad de esa actuación judicial de oficio encuentra su razón de ser en que el litisconsorcio pasivo necesario o, en otro términos, la correcta configuración de la relación jurídico-procesal, es una cuestión que por afectar al orden público (STC 165/1999) queda bajo la vigilancia de los tribunales y obliga al juzgador a preservar el principio de contradicción y el derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión de quienes deben ser llamados al proceso como parte"; c).- "El Tribunal Constitucional recuerda en sus sentencias 335/94 y 22/4/97 que "la jurisprudencia social viene sosteniendo, en general, que el juzgador, de oficio y a través de este cauce, debe velar por la correcta constitución de la relación jurídico-procesal en las situaciones de litisconsorcio pasivo, a fin de conseguir, salvaguardando el principio de audiencia bilateral, que la cosa juzgada material despliegue sus efectos y de evitar que se dicten eventuales fallos contradictorios sobre un mismo asunto (SSTS de 15 de diciembre de 1987 ; 14 de marzo , 19 de septiembre y 22 de diciembre de 1988 ; 24 de febrero , 17 de julio y 1 y 11 de diciembre de 1989 y 19 de mayo de 1992)". Y también que "no se trata de una mera facultad, sino de una auténtica obligación legal del órgano judicial" (SSTC 118/1987, 11/1988, 232/1988, 335/1994 , 84/1997 , 165/1999 y 87/2003)."

Por otro lado, la STS de 7 de diciembre de 2015, casación 352/2014, tiene los siguientes razonamientos:

"...de conformidad con reiterada doctrina jurisprudencial de esta Sala IV/TS (entre otras muchas, STS 29/07/2001), el litisconsorcio pasivo necesario obedece a la necesidad de integrar en el proceso a cuantos sean titulares de la relación jurídico-material controvertida, bien porque el llamamiento venga impuesto por una norma legal, bien porque dicha necesidad se desprenda de la propia relación jurídico-material que da soporte el litigio; de modo que, como ha señalado el Tribunal Constitucional (STC 165/1999), la correcta configuración de la relación jurídico-procesal, por afectar al orden público, queda bajo la vigilancia de los Tribunales y obliga al juzgador a preservar el principio de contradicción y el derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión de aquellos que deben ser llamados al proceso como parte". Partiendo de lo anterior, la excepción debe rechazarse por cuanto que:

1.- Ninguna responsabilidad dimanante de la calificación que se pretende en el suplico de la demanda respecto del despido colectivo promovido por Ryanair se reclama frente a las demandas.

2.- Y por otro lado, la supuesta cesión ilegal de mano de obra que se refiere, no sirve en ningún momento de fundamento para la calificación que se pretende, es más, aun cuando se ha referido la existencia de actas de la ITSS que así lo han apreciado, lo cierto es que la situación fáctica que supuestamente da lugar a dicha referida cesión ilegal de mano de obra, no ha sido siquiera alegada en la demanda, ni objeto de debate en el juicio, ni como se verá afectará en modo alguno a la decisión de esta Sala.

QUINTO.- Despejadas las objeciones de carácter procesal que impedirían un pronunciamiento sobre el fondo del asunto debemos analizar en primer lugar, el primero de los motivos que puede sustentar la nulidad del despido colectivo cual es la ausencia de un verdadero periodo de consultas, ex art. 124 de la LRJS.

Con carácter general señala la STS de 14-1-2.020 – rco 126/2.019- sintetizando la doctrina de la Sala IV al respecto que:

“conforme a lo dispuesto en el art. 51,2 ET: " El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

(...) Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo."

Como recuerda la STS/IV de 18 de julio de 2014 (rco.303/2013):

" (...) en relación con la finalidad del periodo de consultas, es dable recordar que por esta Sala, tanto en proceso colectivo de impugnación de modificación sustancial de las condiciones de trabajo (STS/IV 30-junio-2011 -rco 173/2010) como en proceso de despido colectivo (STS/IV 26-marzo-2014 -rco 158/2013, Pleno, votos particulares), se ha interpretado que " en el precepto legal ni se impone un número mínimo de reuniones ni un contenido concreto de las mismas. Habrá de estarse a la efectiva posibilidad de que los representantes legales de los trabajadores sean convocados al efecto, conozcan la intención empresarial y sus razones, y puedan participar en la conformación de la misma, aportando sus propuestas o mostrando su rechazo. En todo caso, la esencia del procedimiento estriba en la persistencia de la buena fe y la inicial intención de lograr un acuerdo".

" (...) Sobre la exigencia de negociar de buena fe en el marco del periodo de consultas previo, existe una consolidada doctrina jurisprudencial - como ha recordado la STS/IV 26- marzo-2014 (rco 158/2013, Pleno, votos particulares) --, habiéndose interpretado, en esencia, que: a) " la expresión legal ofrece innegable generalidad, al no hacerse referencia alguna a las obligaciones que el deber comporta y -menos aún- a las conductas que pudieran vulnerarlo. Pero de todas formas, en la configuración del mismo no cabe olvidar:

a) que la previsión legal no parece sino una mera especificación del deber general de buena fe que corresponde al contrato de trabajo [como a todo contrato: art. 1258 CC] y que en el campo de la negociación colectiva especifica el art. 89.1 ET ["ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe"];

b) desde el momento en que el art. 51 ET instrumenta la buena fe al objetivo de "la consecución de un acuerdo" y que el periodo de consultas "deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento", está claro que la buena fe que el precepto exige es una buena fe comercial" (STS/IV 27-mayo-2013 -rco 78/2012, Pleno); y b) aun referido a un supuesto de periodo de consultas en un

procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo, se afirma que " se evidencia la trascendencia que el Legislador quiere dar al período de consultas ... configurándolo no como un mero trámite preceptivo, sino como una verdadera negociación colectiva, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, tendente a conseguir un acuerdo, que en la medida de lo posible, evite o reduzca los efectos de la decisión empresarial, así como sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los trabajadores de dicha decisión empresarial, negociación que debe llevarse a cabo por ambas partes de buena fe" (STS/IV 16-noviembre-2012 -rc 236/2011)."

Examinando el relato fáctico de la presente resolución desde el prisma de la doctrina transcrita hemos de coincidir con los actores a la hora de aseverar que el procedimiento de despido colectivo que promovió Ryanair DAC estuvo presidido en todo momento no ya por la ausencia de buena fe de la empresa demandada en su tramitación, sino por una evidente mala fe patronal encaminada a cerrar las bases aéreas de las Islas Canarias y a convertir la Base que explota en el Aeropuerto de Girona en una Base de Temporada o Estacional al menor coste posible, y ello por las razones que seguidamente procedemos a exponer y que agruparemos en tres apartados:

I.- Conducta desarrollada por la empresa con carácter previo a la constitución de la Comisión negociadora.-

La intención de cierre de las bases, que de manera informal ya había sido pregonada por la empresa- si bien se excluía la base de Girona que tenía intención de convertirla en una base estacional lo cual había sido anunciado en prensa y puesto en conocimiento de SEPLA - se comunica formalmente a la plantilla el día 23 de agosto de 2.019 y, paralelamente, el día siguiente se hace forma individualizada y en masa al colectivo de pilotos una oferta de permisos sin sueldo por un año, traslados y recolocaciones en empresas del grupo. Tal oferta, lejos de suponer un acto de transparencia empresarial, como se ha señalado por la defensa de la empresa, suponen ya de inicio vaciar de contenido el ulterior periodo de consultas, cuyo inicio fue de forma deliberada retrasado por la empresa, sustrayendo parcialmente del mismo parte de su contenido esencial cual es la adopción de medidas tendentes a paliar las consecuencias del mismo.

En efecto, el art. 7.1 del RD 1483/2012, desarrollando el art. 51.2 E.T, dispone que :

." El periodo de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. La consulta deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. A tal fin los representantes de los trabajadores deberán disponer desde el inicio del periodo de consultas de la documentación preceptiva establecida en los artículos 3, 4 y 5 y las partes deberán negociar de buena fe.", señalando el art. 8. del mismo Reglamento que :

1. A efectos de lo establecido en el apartado 1 del artículo anterior, entre las medidas para evitar o reducir los despidos colectivos se podrán considerar, entre otras, las siguientes:

a) La recolocación interna de los trabajadores dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas del que forme parte.

...

c) Movilidad geográfica de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

....

g) Cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados.

2. Entre las medidas para atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados, podrán considerarse, entre otras, las siguientes:

a) El derecho de reingreso preferente en las vacantes del mismo o similar grupo profesional que se produzcan en la empresa dentro del plazo que se estipule.”

Con arreglo a los preceptos transcritos, hemos de convenir que una vez manifestada la intención empresarial de promover un despido colectivo, el deber de buena fe que proclama el art. 51.2 impone negociar todas las medidas a las que se acaba de hacer referencia en el seno de la comisión negociadora que se conforme de forma colectiva y con arreglo al procedimiento legalmente previsto.

En el caso de autos, contrariamente a la previsión legal, y con evidente intención de vaciar de contenido el periodo de consultas, la empresa de forma unilateral ha decidido negociar medidas que implican movilidad geográfica (traslados), recolocaciones en empresas del grupo y suspensiones del contrato de trabajo de forma directa con parte de los trabajadores afectados, como forma para eludir las mejores condiciones para estos que pudieran haber obtenido de forma colectiva, con el consiguiente asesoramiento sindical, lo cual vicia de nulidad la totalidad del procedimiento de despido colectivo. Así lo entendió esta Sala en la SAN de 7-5-2018 (proc. 22/2018) y lo ratificó la Sala IV del TS en la STS de 29-1-2019 (rec. 168/2018) que confirmó la anterior, resoluciones estas que consideran que la negociación directa con los trabajadores afectados de medidas encaminadas a evitar o paliar las consecuencias de un despido colectivo, por aplicación de la doctrina de las negociaciones individuales en masa (Ss. TC 238/2005 de 26-septiembre 105/1992 de 1- julio , 208/1993 de 28-junio , 107/2000 de 5-mayo y 225/2001 de 26-noviembre) quiebran el deber de negociación que impone el art. 51.2 y vician de nulidad el despido colectivo en su totalidad.

II.- Desarrollo del periodo de consultas: Información, documentación y negociación de buena fe.

Consideramos que la información y documentación aportada por la empresa, al inicio del periodo de consultas y posteriormente impidió que en el seno de las mismas pudiera desarrollarse un debate sobre las cuestiones a que se refiere el art. 51.2 E.T, es más una posición obstruccionista de la entidad en todo caso, que evidencia que su única intención era ejecutar una decisión predeterminada- cierre de las bases de Canarias y convertir la de Girona en una base estacional- al menor coste social posible, como procedemos a desarrollar.

Con carácter general hemos de recordar, como hace la STS de 8-11-2017 (rec. 40/2017) que la Sala IV del TS ha venido a elaborar un completo cuadro doctrinal que se asienta en los criterios que resumen perfectamente las SSTS 13-7-2017, rec. 25/2017 ; y 23-11-2016, rec. 94/2016:

“1º) Tal como se desprende de los arts. 51.2 ET, 4.2RD 1483/2012 y 2.3.a) Directiva 98/59, la información se configura como un presupuesto ineludible de las consultas en el despido colectivo, con el fin de permitir que los representantes de los trabajadores puedan formular propuestas constructivas al empresario, por lo que éste deberá proporcionarles toda la información pertinente. Se trata, obvio es, de una expresión jurídicamente indeterminada que deja en el aire no sólo el entendimiento de qué es lo pertinente, sino, también, la cuestión de quien debe decidir si la información es o no pertinente. En estos

casos se impone la lógica jurídica. Así, el empresario cumple, en principio, con entregar a los representantes toda la información exigida por la indicada norma reglamentaria. Nada se opone, más bien al contrario, que voluntariamente acompañe cualquier otra, no exigida normativamente, pero que pueda contribuir al desarrollo de las consultas. Si, ante la documentación recibida, los representantes de los trabajadores entendiesen que es insuficiente deberán solicitarla a la empresa» (STS SG 20/07/16 -rco 323/14-, asunto «Panrico »), siquiera la carga de la prueba en orden a acreditar la necesidad de que tal documentación sea aportada corresponda -es claro- a la RLT.

2º) Pero la enumeración de documentos que hace la norma reglamentaria no tiene valor «ad solemnitatem», y no toda ausencia documental por fuerza ha de llevar a la referida declaración de nulidad, sino que de tan drástica consecuencia han de excluirse -razonablemente- aquellos documentos que se revelen «intrascendentes» a los efectos que la norma persigue (proporcionar información que consienta una adecuada negociación en orden a la consecución de un posible acuerdo sobre los despidos y/o medidas paliativas: art. 51.2 ET; con lo que no hacemos sino seguir el criterio que el legislador expresamente adopta en materia de procedimiento administrativo (art. 63.2 LRJ y PAC) e incluso en la normativa procesal (art. 207.c) LRJS (EDL 2011/222121))» (SSTS -todas de Pleno- 27/05/13 -rco 78/12-, asunto «Aserpal »;... 16/06/15 -rco 273/14 -, para PDC «Grupo Norte»; 23/09/15 -rco 64/15-, asunto «Assor Spain, SA »; 29/09/15 -rco 1/15-, asunto «Montajes Elementos de Calderería, SL »; y 20/10/15 -rco 181/14-, asunto «GEA 21 SA»).

3º) Ello es así, porque como la básica finalidad de la obligación consiste-efectivamente- en que «los representantes de los trabajadores tengan una información suficientemente expresiva para conocer las causas de los despidos y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente» (SSTS SG 20/03/13 -rco 81/12 -; SG 27/05/13 -rco 78/12-, asunto «Aserpal»;... SG 26/01/16 -rco 144/15-, asunto «Unitono»; SG 20/07/16 -rco 323/14-, asunto «Panrico », con VP), la nulidad tan sólo debe asociarse a la insuficiencia documental que «impida la consecución de la finalidad del precepto, es decir, que no proporcione a los representantes de los trabajadores la información suficiente para poder negociar con cabal conocimiento de la situación de la empresa y de las causas que alega para proceder al despido colectivo» (con estas u otras parecidas palabras, SSTS -Pleno- 17/07/14 -rco 32/14-, asunto «SIC Lázaro, SL »; 16/09/15 -rco 230/14-, asunto «Recuperación Materiales Diversos, SA »; 20/10/15 -rco 172/14-, asunto «Tragsa »; 20/10/15 -rco 181/14-, asunto «GEA 21 SA »; y 26/01/16 -rco 144/15-, asunto «Unitono »).

4º) Y si lo que se alega son " defectos formales atinentes a la falta de documentación solicitada no prevista normativamente, pero que pudiera haberse considerado pertinente para satisfacer eficazmente el derecho de información inherente al desarrollo de las consultas, una vez ya conste entregada toda la exigida por las normas legales y reglamentarias aplicables, la carga de la prueba de su pertinencia corresponderá a la representación legal de los trabajadores que deberán hacer constar cuáles las razones que justifican la solicitud de mayor documentación ". (SSTS 13-7-2017, rec. 25/2017 (EDJ 2017/151670); 18-5-2017, rec. 71/2016).

En la demanda, y desde el inicio del periodo de consultas por la comisión ad hoc y por los demandantes se denuncia que se ha perpetrado incumplimientos en la comunicación inicial que impidieron que el periodo de consultas pudiera tener el contenido que al efecto fija el art. 51.2 E.T.

Hemos de señalar que el art. 3.1 del RD 1483/2012 establece que:

“1. Cualquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivos, la comunicación de inicio del periodo de consultas contendrá los siguientes extremos:

a) La especificación de las causas del despido colectivo, conforme a lo establecido en el artículo 1.

b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido. Cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.

c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.

d) Período previsto para la realización de los despidos.

e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.

g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.

2. La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo, según lo establecido en los artículos 4 y 5, y de los restantes aspectos relacionados en este apartado, así como, en su caso, del plan de recolocación externa previsto en el artículo 9.

3. Simultáneamente a la entrega de la comunicación a los representantes legales de los trabajadores, el empresario solicitará por escrito de estos la emisión del informe a que se refiere el artículo 64.5.a) y b) del Estatuto de los Trabajadores.”

A ello debe añadirse que el art. 5 de la misma norma señala que:

“1. En los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de las causas técnicas, organizativas o de producción que justifican el despido colectivo, que acredite, en la forma señalada en el siguiente apartado, la concurrencia de alguna de las causas señaladas.

2. El empresario deberá aportar los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas técnicas, derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción; la concurrencia de las causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción o la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.”.

En el presente procedimiento se denuncian por los actores diversos incumplimientos con relación a esta comunicación inicial en especial con relación al informe técnico y a la memoria explicativa, y con relación a la aportación del plan de recolocación y al denominado plan social y a la solicitud de informe a la Comisión ad hoc designada por los trabajadores afectados para negociar en su nombre el despido colectivo.

Y hemos de convenir que esto es tal y como se denuncia, por la representación de los trabajadores para ello hemos de tomar en consideración lo siguiente:

1.- Como se ha expresado la memoria explicativa y el informe técnico, son documentación de carácter instrumental cuya función es posibilitar que el periodo de consultas pueda desarrollarse con arreglo a la finalidad prevista por el legislador, para lo cual a través de los mismos, deberá justificarse mínimamente y de modo objetivo, la existencia de un hecho que haga necesario un cambio en la organización de los medios personales de la empresa o en la producción de la misma, que justifique las extinciones de contratos de trabajo que se propone por la parte empresarial.

Tal documentación ha de servir de base, pues, para que la representación social tenga un conocimiento más o menos cabal y verosímil de la situación empresarial, de forma que pueda desarrollarse un debate con el contenido expresado en el art. 51.2 del E.T encaminado a lo lograr un acuerdo.

2.- En el caso que nos ocupa tanto la memoria como el informe técnico vienen a justificar la decisión empresarial inicial que implica el cierre de las bases de Canarias y Girona de la forma siguiente:

- Se alega como causa de índole organizativa y productiva el retraso en la entrega de los aviones Boeing 737 Max y el Brexit;

- Como medida para paliar la incidencia que dicha circunstancia ha de tener en el ciclo productivo de la empresa, que esta ha decidido cerrar aquellas bases que estima que son más ineficientes, lo cual se justifica en el caso de Canarias sobre la evolución de tres indicadores – sin explicar si hay más- en un lapso de tiempo bastante corto en relación con la media de la Compañía y en Girona con el marcado carácter estacional de la Base.

Y todo ello, fundamentado en un informe técnico para cuya elaboración no se ha ponderado documentación distinta de la proporcionada por la empresa, que aparece sin firmar, y en el que se omite cualquier referencia a la capacitación profesional de su autor.

3.- A ello se añade que cuando comparece el 7 de noviembre el autor del informe en el periodo de consultas aduce que desconocía la fecha, que lo realizó el día 18-9-2.019 que no sabía que era preceptiva la firma y que no se ha tomado en consideración el hecho de la quiebra de la empresa Thomas Cook porque tuvo lugar a finales de septiembre de 2019, una vez ya realizado el informe- nótese que el inicio periodo de consultas, como ya se ha expuesto anteriormente, fue demorado hasta el 15 de octubre de 2.019.

De ello hemos de colegir que de lo único que expresan la memoria y el informe que el empleador ha aprovechado la aparición una circunstancia de marcado carácter temporal o coyuntural cual es la demora en la entrega de unas aeronaves para clausurar cuatro centros de trabajo que reputa ineficientes, y todo ello sin referir si quiera, someramente las siguientes circunstancias que estimamos esenciales para si quiera justificar mínimamente la existencia de una causa de índole productiva u organizativa:

a.- qué incidencia va a tener el retraso en el conjunto de la Cía y como a la vista del mismo van a reorganizarse los medios productivos y se va dar respuesta a la demandada, lo cual para por indicar qué destino se va a dar a las aeronaves que hasta la fecha del despido colectivo venían operando desde las bases que se pretende clausurar pues es lógico que si las mismas van ser destinadas a otras bases desde la que opera la compañía es lógico suponer que allí se va a generar una necesidad de medios personales;

b.- por qué para valorar la eficiencia de las bases se han tomado unos ratios y no otros, y porque un parámetro temporal de referencia en relación con la media de la compañía y no otro- es significativo en este punto que en las Bases de Canarias para

valorar un ratio se utilice un periodo de tiempo determinado y para valorar otro se fije uno distinto;

c.- cuanto se consigna en tales documentos debe ser al menor una información verosímil y objetiva, lo cual es difícilmente predicable de un informe en el que se omite la capacitación profesional de su autor, se omite su firma y que carece del mínimo contraste con información ajena a la proporcionada por la Compañía;

d.- finalmente, el que no se haga referencia a la incidencia de la quiebra de la empresa Thomas Cook en el informe, hecho este relevante de cara a la evolución productiva de Ryanair cuando dicho hecho concreto tuvo lugar antes del inicio del periodo de consultas hace necesario que el informe y la memoria contemplen dicho hecho.

Hemos de concluir, pues, que lo único dato claro y contrastado que contienen el informe y la memoria es que la empresa ha decidido cerrar las Bases Canarias y de la de Girona, sin que exprese la mínima conexión de dicha decisión con las consecuencias organizativas y productivas el retraso de los aviones Max, ni con el Brexit van ocasionar a la empresa, siendo tales circunstancias la burda coartada que pretende utilizar la empresa para justificar su decisión.

Pues bien, con dicha documentación, hemos de convenir con los actores que no era posible abordar una negociación con el contenido mínimo del art. 51.2 E.T, siendo prueba manifiesta de ello, el hecho de que la empresa en el acto de la vista, para intentar convencer a la Sala de la concurrencia de la causa invocada haya hecho uso de un informe pericial bastante más extenso y fundamentado que el que proporcionó a la Comisión ad hoc.

Con relación al Plan de recolocación, hemos de señalar que el apartado 10 del art. 51 E.T señala que:

“ La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de seis meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.”

Por su parte, el art. 9 del RD 1483/2012 especifica:

“1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas que lleven a cabo un despido colectivo de más de cincuenta trabajadores deberán incluir en todo caso en la documentación que acompaña la comunicación al inicio del procedimiento, un plan de recolocación externa para los trabajadores afectados por el despido colectivo, a través de empresas de recolocación autorizadas.

2. El plan deberá garantizar a los trabajadores afectados por el despido colectivo, con especial extensión e intensidad a los de mayor edad, una atención continuada por un periodo mínimo de seis meses, con vistas a la realización de las acciones a que se refieren los apartados siguientes.

3. El plan de recolocación presentado por la empresa al inicio del procedimiento deberá contener medidas efectivas adecuadas a su finalidad en las siguientes materias:

a) De intermediación consistentes en la puesta en contacto de las ofertas de trabajo existentes en otras empresas con los trabajadores afectados por el despido colectivo.

b) *De orientación profesional destinadas a la identificación del perfil profesional de los trabajadores para la cobertura de puestos de trabajo en las posibles empresas destinatarias de la recolocación.*

c) *De formación profesional dirigidas a la capacitación de los trabajadores para el desempeño de las actividades laborales en dichas empresas.*

d) *De atención personalizada destinadas al asesoramiento de los trabajadores respecto de todos los aspectos relacionados con su recolocación, en especial, respecto de la búsqueda activa de empleo por parte de los mismos.*

4. *El contenido del plan de recolocación podrá ser concretado o ampliado a lo largo del periodo de consultas, si bien al finalizar el mismo deberá ser presentada su redacción definitiva.*

5. *A efectos del cómputo del número de trabajadores a que se refiere el apartado 1 se tendrán también en cuenta los trabajadores cuyos contratos de trabajo se hayan extinguido por iniciativa de la empresa o empresas del mismo grupo, en virtud de motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido dentro de los noventa días inmediatamente anteriores al inicio del despido colectivo.”*

Si bien la Sala IV del TS en la STS de 26-3-2014- rec 58/2013 (Tele- Madrid) ha considerado que la falta de aportación o la defectuosa aportación y posterior concreción del referido plan no es causa suficiente para acarrear la nulidad del despido colectivo, tal circunstancia no es óbice para que la Sala pueda valorar el plan inicialmente adoptado y su posterior concreción en el periodo de consultas a la hora de determinar la existencia una verdadera voluntad negociadora por parte de la empresa, en orden a paliar las consecuencias de la decisión extintiva a través del plan ofertado y, nuevamente, nuestra respuesta ha de ser negativa, por cuanto que:

a.- al inicio de las consultas y dentro de lo que eufemísticamente denomina la empresa “medidas sociales de acompañamiento”, se dice que la empresa tiene la intención de contratar los servicios de una empresa de recolocación;

b.- no es hasta la reunión del 7 de noviembre de 2019 cuando la empresa aporta documento alguno respecto de las acciones de recolocación a adoptar, las cuales no son sino un catálogo o prospecto genérico de los servicios que ofrece la empresa Lee Hecth Harrison, que precisa a preguntas de la representación social que ni siquiera la demandada ha contratado sus servicios, por lo que se carece, por el momento de acciones específicas para la plantilla de Ryanair.

Nuevamente, se patentiza que la demandada afronta el periodo de consultas, como un mero trámite y que su voluntad de negociar medidas que paliasen el trauma que para sus empleados supone la extinción de sus contratos de trabajo, favoreciendo su futura empleabilidad era nula.

Mención aparte merecen las “medidas sociales” de acompañamiento que son ofrecidas por las empresas en el Plan Social en el que se incluye el anterior plan de recolocación, Las supuestas medidas sociales suponen la indemnización mínima legal y posteriormente a lo largo de las consultas son ampliadas a la posibilidad de acceder a vacantes en la empresa o entras del grupo mediante concurso voluntario- en muchos casos en el extranjero y en el caso de los pilotos con reducción de jornada en algunas de ellas-, y con una indemnización que en ningún caso colma la prevista legalmente para la movilidad geográfica forzosa- lo más que se llega a ofrecer es el viaje, con una indemnización de 500 euros y 7 días de permiso con derecho a las retribuciones fijas, lo que difícilmente alcanza



las previsiones del art. 40. 1 E.T en muchos casos, ofreciéndose una indemnización por despido en caso de acuerdo de 22 días por año trabajado.

Pues bien, si se tiene en cuenta que las causas que se invocan son índole organizativa y productiva- en ningún caso económicas-, tal parca oferta de medidas la inexistencia de voluntad empresarial de minorar las consecuencias del cese.

Lo mismo sucede con la solicitud de informe a la “comisión ad hoc” respecto del despido colectivo, respecto del cual:

- no se solicita en la reunión inicial;
- habiendo sido ya requerida para ello por la ITSS, en la reunión del día 25-10, se niega tal derecho;
- y no es solicitado tal informe hasta última de las reuniones del periodo de consultas.

Si bien, la falta de solicitud de informe a los representantes de los trabajadores, no es por si sola una causa de nulidad del despido colectivo, por tratarse de un trámite no esencial (ex art. 51 E.T), impuesto por los apartados a) y b) del art. 64.5 E.T, tal y como señala el apartado 3 del art. 3 del RD 1483/2012, lo cierto es que evidencia la importancia que la empresa concedía la posición de la comisión representativa de los trabajadores afectados, esto es, ninguna, siendo un nuevo indicio de la ausencia de voluntad negociadora de la demandada.

En lo que se refiere a la gestión por la empresa de la documentación e información solicitada por la representación de los trabajadores en el periodo de consultas, nuevamente, hemos de concluir que ésta carecía de la mínima intención de llevar a cabo una negociación de buena fe con el contenido del tan referido en esta resolución apartado 2 del art. 51 E.T, lo que se evidencia al menos en los siguientes hechos:

A.- La entrega de gran parte de la documentación en inglés: con independencia, de que dicho idioma sea el de uso común por la compañía no tiene porqué ser conocido por los asesores de la comisión ad hoc, cuya presencia en esta negociación resulta de especial relevancia, en la que la representación de los trabajadores no está formada por representantes unitarios ni sindicales, lo que dificulta la valoración e interpretación de la misma por parte de los asesores.

B.- La utilización como canal de entrega de la documentación de la aplicación Google Drive, de forma unilateral por la empresa, sin previo acuerdo con la representación social, y además modificando de forma unilateral la empresa el contenido de los documentos que se incorporaban.

C.- La entrega de gran parte de la documentación solicitada en la última de las reuniones, cuando no existía forma material de examinar la misma de forma minuciosa, pudiendo examinarse la misma.

Partiendo de estos datos, es claro que el periodo de consultas no pudo cumplir con la finalidad legalmente prevista, y que en consecuencia, la posición de la empresa no fue otra que la de imponer de forma irrevocable una decisión tomada de antemano, como se examinará en el anterior fundamento derecho, lo cual resulta contrario a la buena fe.

III.- Comunicación de la decisión extintiva a la RLT-

Finalmente, se denuncia por los actores que la decisión empresarial del despido colectivo, no fue comunicada en forma a la comisión ad hoc designada, lo que invalida en su totalidad el periodo de consultas.

Al respecto, hemos de señalar que el art. 51.2 E.T , en sus dos últimos párrafos impone al empleador una vez concluido el periodo de consultas sin acuerdo la obligación de notificar a los representantes de los trabajadores su decisión en el plazo de quince días, en los siguientes términos:

“Transcurrido el periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.

Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, el empresario no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre el despido colectivo, se producirá la caducidad del procedimiento de despido colectivo en los términos que reglamentariamente se establezcan.”

Respecto del contenido que la decisión final el art. 12. 1 del RD 1483/2012 señala que:

“A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre el despido colectivo que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el artículo 3.1. La comunicación que proceda se realizará como máximo en el plazo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas.”

La doctrina jurisprudencial ha dado especial trascendencia al acto de la comunicación de la decisión adoptada, considerando que su ausencia lleva aparejada la nulidad del periodo de consultas en su totalidad. En este sentido resulta oportuno recordar la doctrina que expresa la STS de 23-9-2015- rec. 64/2015-, reiterando el criterio que ya había expuesto la misma Sala IV en la STS de 19-11-2014- rec. 183/2014-:

“Del tenor literal de estos preceptos, palmariamente se desprende que no cabe ninguna duda en cuanto a que el despido colectivo, como acto de voluntad del empresario, que tras el período de consultas, con o sin acuerdo, decide extinguir los contratos de trabajo de los trabajadores afectados, exige, ineludiblemente, que la decisión final del despido sea comunicada o notificada a los representantes legales de los trabajadores, o dicho de otra manera, la voluntad empresarial no puede quedarse en una simple hipótesis o propósito manifestado con la iniciación y tramitación de la fase de consultas, sino que debe materializarse en una decisión expresiva e inequívoca de extinguir las relaciones laborales (Fundamento Cuarto) .

Interesa recordar que en el caso resuelto por la STS de 19 noviembre 2014 el Comité de empresa había recibido correo electrónico en que se acompañaba copia de la comunicación dirigida a la autoridad laboral, pero remitido por empresa (CPEN) distinta de la demandada (GANASA). La sentencia de instancia admitió que no existía comunicación a los representantes de los trabajadores en los términos establecidos legalmente, pero lo consideró irrelevante pues los representantes de los trabajadores conocieron la finalización del período de consultas. Pese a tal circunstancia, nuestra sentencia razona lo siguiente:

"Pues bien, estima esta Sala, que las circunstancias expuestas no pueden sustituir a la comunicación empresarial querida por la norma, ni subsanar el defecto formal en que se ha incurrido por la demandada, al no haber procedido a comunicar a los representantes de los trabajadores la decisión final sobre el despido colectivo.

Esta comunicación o notificación de la decisión empresarial se erige en presupuesto constitutivo de la extinción, de modo que si no hay comunicación no hay despido. Como se ha visto, los preceptos legales al respecto son claros, tanto en la necesidad de la comunicación como en el plazo para efectuarla, como en sus consecuencias jurídicas.

Contrariamente a lo que entiende la sentencia de instancia- lo que denomina como conocimiento efectivo por la representación laboral de la practica finalización del período de consultas, de la falta de acuerdo con que el mismo podía darse por terminado y de la propia comunicación dirigida a la Autoridad Laboral, en modo alguno, puede sustituir a juicio de la Sala, la comunicación empresarial a los representantes de los trabajadores de su decisión final con respecto al despido colectivo que realiza.

Por otra parte, la finalidad de la comunicación a la Autoridad Laboral es distinta a la de la comunicación a la representación de los trabajadores.

Existen además otra serie de razones que ponen de manifiesto la necesidad de una comunicación expresa y formal de la empresa a los representantes de los trabajadores con respecto a su decisión final sobre el despido colectivo. En efecto, no sólo dicha comunicación constituye el presupuesto de la decisión extintiva, sino que también es presupuesto constitutivo para el ejercicio de otras acciones, a las que dota de seguridad jurídica. Así sucede con la regulación del despido individual del apartado 4 del artículo 51 del ET, "Alcanzado el acuerdo o comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario podrá notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados,....", insistiendo en ello la norma reglamentaria, "Tras la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo a que se refiere el artículo 12, el empresario podrá comenzar a notificar los despidos de manera individual a los trabajadores afectados, "

(artículo 14.1 del Real Decreto 1483/2012). La necesidad, por su trascendencia, de la citada comunicación expresa y formal, se pone de manifiesto también en la regulación del despido colectivo que lleva a cabo la LRJS, no sólo en cuanto a establecer que, "La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la fecha del acuerdo alcanzado en el período de consultas o de la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo" (artículo 124.6), sino también y en especial, cuando en el apartado 3 del propio precepto, dispone que, "Cuando la decisión extintiva no se haya impugnado por los sujetos a los que se refiere el apartado 1 (los representantes legales de los trabajadores) o por la autoridad laboral de acuerdo con el artículo 148.b) de esta ley , una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores, el empresario, en el plazo de veinte días desde la finalización del plazo anterior, podrá interponer demanda con la finalidad de que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva".

En definitiva, si la comunicación o notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo, es precisamente la determinante del inicio de los plazos para ejercer las acciones expuestas, no puede negarse su trascendencia como requisito esencial para la efectividad del mismo, ni puede entenderse cumplido el mismo de cualquier manera, pues a este respecto la propia norma indica - artículo 51.2 del ET - que debe llevarse a cabo de forma imperativa (remitirá) y el contenido de la misma (la decisión final del despidos colectivos que haya adoptado y las condiciones del mismo). La omisión de la exigencia de comunicar a los representantes de los trabajadores la decisión de despido colectivo, no es un mero incumplimiento de un deber informativo, sino un requisito esencial

para la efectividad primero del despido colectivo, después de los despidos individuales, y en su caso, de la posible demanda empresarial con la finalidad de que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva, dotando a la regulación procesal del despido colectivo, en cuanto al ejercicio de dichas acciones, tanto para los trabajadores como para la empresa, de la necesaria e imprescindible seguridad jurídica, al tiempo que facilita el control judicial de las mismas. “.

Expuesto lo anterior y en el caso que examinamos hemos de destacar los datos siguientes que obran en los HHPP de esta resolución:

1º.- que concluido el 14-11-2019 el periodo de consultas sin haberse alcanzado acuerdo, la dirección de la empresa remite en lengua inglesa la siguiente comunicación a la Comisión ad hoc el día 28-11-2019:

“*Estimados todos,*

Me refiero a nuestra reunión del 14 de noviembre que concluyó el período de consultas para los Despidos Colectivos.

Como saben, el período de consultas comenzó el 15 de octubre y mantuvimos seis reuniones con la Comisión en total. A lo largo del período de consultas, la empresa hizo todo lo posible para comprometerse de forma constructiva con la Comisión, incluida la celebración de una reunión a la que asistió un experto independiente de Oxera (analistas independientes que elaboraron un informe sobre las razones de los cierres de bases) para responder a las preguntas relativas al informe, y dio pasos significativos para llegar a un compromiso, negociar y tratar de llegar a un acuerdo con la Comisión, proponiendo un Plan Social detallado que incluía lo siguiente:

- *Un mecanismo para rescatar la base de Girona y salvar 120 puestos de trabajo*
- *Una lista específica de vacantes en la red de Ryanair que se mantendría abierta para el personal afectado en las Islas Canarias.*

Una contribución a los gastos de traslado

- *Un paquete de redundancia mejorado*

- *Un plan detallado de recolocación para ayudar a nuestra gente a encontrar un empleo alternativo*

Esta oferta razonable fue rechazada por la Comisión y sus asesores, que se negaron a negociar con nosotros o a presentar propuestas sobre el Plan Social. A raíz de esta falta de acuerdo, la Compañía ha escrito hoy a las autoridades laborales confirmando la decisión final del proceso de Despido Colectivo, que es la siguiente;

Tenerife, Lanzarote, Gran Canaria

Tenerife, Lanzarote y Gran Canaria cerrarán el 8 de enero de 2020. Todas las tripulaciones y pilotos de estas bases serán despedidos como consecuencia del cierre de las bases y se les dará el preaviso de 15 días requerido de acuerdo con la legislación española, a menos que consigan un puesto de traslado. Actualmente tenemos un número muy limitado de vacantes disponibles en la red de Ryanair y, aunque la Comisión rechazó nuestra oferta durante el proceso de consultas para mantener estas vacantes abiertas para la tripulación en las Islas Canarias, si nuestro personal en las Islas Canarias desea solicitar estas vacantes, debe indicar sus preferencias antes del 05 de diciembre. Todas las solicitudes de traslados se procesarán antes del 13 de diciembre y se notificará a los candidatos seleccionados antes del 16 de diciembre.

De acuerdo con el artículo 51.5 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical en relación con los Delegados que se encuentren en estas bases puedan seguir trabajando en ellas. Como en el caso de todo el personal de las Islas Canarias, pueden indicar sus preferencias por las limitadas vacantes disponibles en la red de Ryanair.

Girona

Nuestro departamento comercial ha confirmado que la base de Girona puede permanecer abierta si se convierte en una base estacional. Esto requerirá un número suficiente de

tripulantes de cabina y pilotos que pasen a un contrato estacional (fijo discontinuo). Se celebrará una reunión en la base de Girona el 28 Nov 2019 para informar a toda la tripulación y responder a cualquier pregunta relacionada con el contrato de temporada, tras lo cual se entregarán los contratos a la tripulación de cabina y a los pilotos de GRO. Se tomará una decisión final sobre si la base de Girona permanecerá abierta el 6 de diciembre '19
Me decepciona que no pudiéramos llegar a un acuerdo durante el proceso de consulta, que no se vio favorecido por la actitud poco profesional y obstruccionista de algunos asesores de la comisión, que incluía gritos repetidos y negarse a participar de forma significativa, lo que hizo imposible la conclusión de un Plan Social. “

2º.- El mismo día por parte de la representación de Ryanair se remite escrito a la Dirección General de Trabajo en los términos que obran en el descriptor 20 del expediente administrativo cuyo contenido damos por reproducido dando cuenta de la conclusión sin acuerdo del periodo de consultas y de la decisión final adoptada, el cual difiere de la notificación efectuada a la Comisión ad hoc ya que:

- 1.- se efectúa en castellano;
- 2.- se señala el número total de afectados que se cuantifica en 224 en las e
- 3.- el periodo para realizar los despidos, del 8 al 23 de enero.;
- 4.- se acompañaba lo que la empresa denomina “plan de acompañamiento social”, haciendo referencia a la posibilidad de optar a vacantes en la red de RYANAIR (la práctica totalidad de ellas fuera de España y con contratos distintos);
- 5.- se refiere a la indemnización por despido de 20 días por año de servicio en los mismos términos en cuanto a su cómputo que se efectuó a la comisión ad hoc en el periodo de consultas.

6.- se hace referencia a la base de Girona planteando la necesidad de que los empleados firmen un contrato fijo discontinuo o a tiempo parcial al 75 % o en caso contrario serán despedidos;

Expresa que los apartados primero a tercero de la misma se notificará en el plazo de 15 días a la Comisión negociadora.

Se adjuntó a dicho escrito la siguiente documentación: actas del periodo de consultas, excepto la correspondiente al día 30 de octubre de 2019, plan de recolocación, Plan social y listado de afectados.

A la vista de estos datos, no podemos tener por válidamente comunicada la decisión empresarial a la “comisión ad hoc”, pues lo que en ella se refiere, lejos de colmar el contenido del art. 12.1 del RD 1483/2.012, no deja de ser un mero reproche a la representación social por la patronal por no haber alcanzado la propuesta de acuerdo que formuló, haciéndoles corresponsables de la decisión empresarial que se adopte, que en modo alguno aparece detallada en los términos del precepto reglamentario, no expresando si quiera en términos genéricos el ámbito subjetivo de la decisión que se adopta, ya que la afectación de todos o parte de los trabajadores de la base de Girona se supedita a lo que, de forma arbitraria pueda adoptarse en un futuro por la empresa,

Aun cuando lo ya dicho es suficiente para no tener por válidamente comunicada la decisión empresarial, la Sala considera necesario destacar la total falta de consideración por parte de la representación empresarial hacia los representantes de los trabajadores que evidenciada en los diferentes términos en los que la decisión empresarial es comunicada a la Autoridad Laboral, y que no hace sino ratificar la conclusión que a lo largo de este fundamento de derecho viene exponiendo la Sala, esto es, que la empresa acudió al periodo de consultas con una decisión predeterminada e irrevocable, y que en ningún momento tuvo intención de abordar una negociación en los términos del art. 51.2 del E.T.

SIXTO.- Si bien lo ya expuesto, es motivo suficiente, como para estimar la demanda, de forma sucinta, daremos respuesta a la segunda causa de nulidad invocada en la que se imputa a la demanda mala fe, fraude, coacción y abuso de derecho.

La STS de 13-5-2019- rec 246/2018- señala que debe entre la ausencia de buena fe en la negociación, el fraude de ley y el abuso de derecho:

“El fraude de ley, tal y como dispone el art. 6.4 del Código Civil, es una conducta intencional de utilización desviada de una norma del ordenamiento jurídico para la cobertura de un resultado antijurídico que no debe ser confundida con la mera infracción o incumplimiento de una norma (SSTS de 04/07/94 -rcud 2513/1993 -, 16/01/1996 -rec. 693/1995 -, y 31/05/07 -rcud 401/2006 -), siendo suficiente la existencia de datos objetivos que pongan de manifiesto el ánimo de ampararse en el texto de una norma para conseguir un resultado prohibido o contrario a la ley (STS 23/12/2014 -rec. 109/2014 -). El fraude de ley, al igual que el abuso del derecho, no se presume y ha de ser acreditado por el que lo invoca, lo que puede hacerse mediante pruebas directas o indirectas, como la de presunciones (SSTS de 17-02- 2014 -rec. 142/2013 -, y 26-03-2014 - rec. 158/2013).

Por su parte, el abuso de derecho, recogido en el art. 7.2 del CC., que comporta una actuación que sobrepasara el límite normal del ejercicio de un derecho con el exclusivo propósito de dañar a un tercero, lo que implica que su apreciación exige unos hechos probados que pongan de manifiesto tanto las circunstancias objetivas (anormalidad en el ejercicio) como las subjetivas (voluntad de perjudicar o ausencia de interés legítimo).”

Por otro lado, la primera acepción del término coacción en el diccionario de la RAE es “Fuerza o violencia física o psíquica que se ejerce sobre una persona para obligarla a decir o hacer algo contra su voluntad”.

Partiendo de lo anterior, esta Sala considera que la vista de los HHPP de esta sentencia que el despido se ha llevado con evidente mala fe y fraude de ley por parte de la empresa.

Respecto de la mala fe, o lo que es lo mismo, ausencia de buena fe en la negociación, basta con remitirnos a todo cuanto hemos razonado en el anterior fundamento derecho para concluir que el proceso negociador estuvo en todo momento presidido por el quebrantamiento de los más elementales de buena fe por parte de la empresa, sin necesidad de hacer más consideraciones, a lo que se añade, la nula voluntad negociadora, el total rechazo a las propuestas formuladas por la representación social que se avino a negociar un ERTE para paliar un eventual descenso de actividad por el retraso de los Boeing, las respuestas evasivas dadas a la hora de fijar las compensaciones de la comisión representativa.

Y además consideramos que el procedimiento de despido colectivo llevado a cabo en su totalidad obedece a un manifiesto fraude de ley siendo sus manifestaciones más evidentes las siguientes:

1ª.- La ya referida en el anterior fundamento de derecho, en virtud del cual, una vez anunciada la intención de la empresa de proceder a la clausura de las bases canarias y de Girona, dilatando sin motivo alguno el inicio del periodo de consultas, esto es, acogiéndose a la inexistencia de norma que obligue a iniciar las consultas en fecha determinada, hace una oferta en masa de forma individualizada a los potenciales afectados para que se acojan a suspensiones de contrato, o soliciten plaza de forma voluntaria en otras bases o acepten ser contratados por otras empresas del mismo grupo, sustrayendo tales materias a la negociación colectiva que impone el art. 51.2 E,T en relación con el art. 8 del RD 1483/2012- , para de tal manera eludir el coste económico que hubiera supuesto considerar tales moviidades geográficas o suspensiones contractuales como forzosas.

2ª.- El hecho de seguir ofertando vacantes y recolocaciones a los afectados durante el proceso negociador con idéntico propósito.

3ª.- La postura mantenida con relación a la base de Girona. De los HHPP se evidencia que la intención de la empresa con relación a tal base no era su clausura total, sino el mantenerla como base de temporada y así se anuncia con anterioridad al periodo de consultas a los sindicatos USO, SEPLA y SITCLA en reuniones mantenidas con los mismos en fecha 7 y 8 de agosto de 2.019, sin embargo, posteriormente en la comunicación de fecha 23-8-2019 se manifiesta que se va a proceder al cierre de esta base, y de forma sorpresiva la empresa plantea como posibilidad el mantener tal base como de temporada, en el caso de que se accediese por la representación social al cierre de las bases de las Islas Canarias en las condiciones expuestas en el Plan Social presentado por la mercantil, que ya han sido objeto de valoración por la Sala en el anterior fundamento jurídico-, y por los trabajadores de dicha base novar sus contratos de trabajo en contratos fijos discontinuos o a tiempo parcial; finalmente, como el acuerdo no es aceptado se incluye a los trabajadores de dicha base en el despido colectivo si bien se supedita su cierre a una posterior decisión patronal, ofertándose la posibilidad de dicha novación contractual con posterioridad a la finalización de las consultas, y bajo la amenaza para los afectados de perder su empleo en caso contrario y de un eventual perjuicio para sus compañeros, si la empresa considera que no hay suficiente número de aceptaciones.

Pues bien, tal proceder supone un uso torticero y fraudulento del instituto del despido colectivo, para una finalidad distinta de la prevista legalmente para tal institución jurídica que no es otra que dotar a las empresas de un instrumento de flexibilidad externa para superar una situación de dificultad, paliando en la medida de lo posible las consecuencias del mismo para los trabajadores afectados.

Respecto de la coacción y el abuso de derecho, consideramos, igualmente, que se encuentran ínsitos en los actos desarrollados por la demandada, basta leer al respecto los términos en los que está redactada la comunicación remitida en fecha 28-11-2.019 en los que las leoninas condiciones del despido parecen adoptarse como castigo por la negativa de la representación social a aceptar las condiciones ofertadas y a la situación en la que deja al personal de la base de Girona que acabamos de referir.

SÉPTIMO.- Procediendo calificar el cese como nulo, resulta ocioso entrar a valorar si existía o no causa justificativa del despido colectivo impugnado. Al respecto basta la remisión a la valoración que en el fundamento jurídico quinto hemos hecho del informe técnico y de la memoria explicativa, donde se colige con claridad que en modo alguno se justificaba que el retraso en la entrega de los aviones Bonig 737 Max, ni el Brexit, ni la estacionalidad de la base de Girona, pudiesen operar como causa organizativa o productiva que justificase el cierre de las cuatro bases.

OCTAVO.- Necesaria consignación de los salarios dejados de percibir por los trabajadores afectados para recurrir la presente resolución.

El artículo 124.9 de la Ley de la Jurisdicción Social, en la redacción dada a dicha norma por el Real Decreto -Ley 3/2012 disponía:

"La sentencia se dictará dentro de los cinco días siguientes a la celebración del juicio y será recurrible en casación ordinaria. Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida. La sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando no se haya respetado lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas o con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. La sentencia declarará no

ajustada a Derecho, la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva".

Tras la Ley 3/2012 tales previsiones se trasladan al apartado 11 del artículo 124 y se les dota de una nueva redacción relevante, indicándose desde entonces:

"La sentencia se dictará dentro de los cinco días siguientes a la celebración del juicio y será recurrible en casación ordinaria. Se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida. La sentencia declarará no ajustada a Derecho la decisión extintiva cuando el empresario no haya acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva. La sentencia declarará nula la decisión extintiva únicamente cuando el empresario no haya realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 o no haya respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal u obtenido la autorización judicial del juez del concurso en los supuestos en que esté legalmente prevista, así como cuando la medida empresarial se haya efectuado en vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. En este supuesto la sentencia declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123 de esta ley".

Este artículo 123, en sus números 2 y 3, de la Ley de la Jurisdicción Social establece:

"2. Cuando se declare improcedente o nula la decisión extintiva, se condenará al empresario en los términos previstos para el despido disciplinario, sin que los salarios de tramitación puedan deducirse de los correspondientes al período de preaviso.

3. En los supuestos en que proceda la readmisión, el trabajador habrá de reintegrar la indemnización recibida una vez sea firme la sentencia".

Esta norma a su vez conduce al artículo 113 que dispone:

"Si el despido fuera declarado nulo se condenará a la inmediata readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir. La sentencia será ejecutada de forma provisional en los términos establecidos por el artículo 297, tanto si fuera recurrida por el empresario como si lo fuera por el trabajador".

Se aprecia con ello que tras la reforma operada con la Ley 3/2012 las sentencias que se dicten declarando la nulidad del despido colectivo tienen los efectos condenatorios previstos en la norma que se acaba de indicar, lo que obliga a la Sala no solamente a dictar un fallo en consonancia con ello sino también a pronunciarse acerca de las consecuencias anexas a tal condena: consignación y eventual ejecución provisional del fallo, pronunciamiento que estimamos debe realizarse en esta resolución y a efectos de así garantizar el acceso al recurso de los condenados a la vista de las previsiones contenidas en el artículo 230.4 de la Ley de la Jurisdicción Social.

Con relación a la consignación se aprecia que esta modalidad procesal de despido colectivo que desarrolla el artículo 124 de la Ley de la Jurisdicción Social no contiene concretas previsiones al respecto y que sin duda, por tratarse de un proceso de afectación múltiple y en el que no se debate y puede que en la mayor parte de las ocasiones no consten los parámetros precisos para la determinación de la cuantía de la condena, su consignación puede resultar complicada.

Sin embargo, estos interrogantes, que se tratan a continuación, no pueden ser obstáculo para rechazar la obligación de consignar para recurrir en esta clase de procesos.

Debe partirse de que el artículo 24.1 de la Constitución garantiza a los ciudadanos su derecho a recibir tutela judicial efectiva. La efectividad tiene una traducción palmaria y es que la justicia no acaba diciendo el derecho sino dotándole de eficacia material (" *juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado* " dice el artículo 117.3 de la Constitución EDL).

Y siendo así que la dación de justicia se articula en el marco de un servicio público que cuenta con medios limitados y a través de un proceso que impone plazos y tiempos, sería paradójico que el ejercicio del derecho a la tutela judicial constituyera a su vez el propio límite a su eficacia. Es por ello que históricamente la ley procesal laboral, con el objetivo de impedir que la tramitación de los procesos y en concreto el acceso al recurso, hicieran ineficaz el derecho dicho en instancia, ha venido condicionando la fase de recurso al aseguramiento de la condena a través de un doble mecanismo: la consignación (hoy así lo establece el artículo 230.1 de la Ley de la Jurisdicción Social para todo recurso de suplicación o casación) y la ejecución provisional (hoy en los términos del Título II del Libro IV de la Ley de la Jurisdicción Social).

Paralelamente la Ley de Enjuiciamiento Civil, que en redacción originaria de 1881 no contaba con adecuadas previsiones al respecto, introduce desde la actual Ley 1/2000 y con carácter general el principio de ejecución provisional de las sentencias, de suerte que una vez dictada y sin esperar a su firmeza la resolución que pone fin al proceso puede ser ejecutada (artículo 526 de la Ley de Enjuiciamiento Civil EDL 2000/77463).

En este contexto es contrario a la lógica legal el que, a falta de previsión expresa que contemple otra solución distinta, las sentencias que declaren la nulidad de un despido colectivo y conlleven la condena a la readmisión y al abono de los salarios de tramitación, carezcan de las cautelas precisas que garanticen la eficacia de lo sentenciado, máxime si tenemos en cuenta que los despidos individuales vinculados al despido colectivo quedan condicionados por el resultado de éste, según prevé el artículo 124.13 b) de la Ley de la Jurisdicción Social. Existiendo pronunciamiento de condena al pago de los salarios dejados de percibir y no existiendo previsión legal expresa en otro sentido, lo que debe aplicarse es la norma legal. Por el contrario, admitir recurrir la sentencia sin asegurar el cumplimiento de la condena, colocaría en situación de riesgo potencial grave la eficacia del fallo, vulnerándose así el art. 24.1 de la Constitución.

Efectivamente si la sentencia declarando la nulidad del despido colectivo no pudiera ser garantizada por el doble mecanismo de consignación de su contenido hasta el fallo y ejecución provisional de sus consecuencias posteriores, estaríamos situando a quienes han obtenido una resolución judicial a su favor en peor condición de los trabajadores que alcanzaron un acuerdo indemnizatorio con los demandados y además se estaría poniendo en peligro el futuro reintegro de las prestaciones de desempleo solapadas con el periodo en que los trabajadores tienen derecho conforme esta sentencia a percibir salarios de tramitación.

No considera esta Sala que la falta de cuantificación de la cantidad en el fallo sea un obstáculo para la consignación, debiendo recordar que se trata de condena al pago de salarios durante el periodo de tramitación del despido y que, en el caso de los salarios de trámite en las sentencias recaídas en procedimientos individuales de despido es muy habitual que la condena no incluya su cuantificación, sin que ello haya impedido nunca la exigencia de la debida consignación o aval.

Hay que tener en cuenta, en fin, que el auto de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 3 de julio de 2013 (recurso de queja 8/2013) entendió que no era preciso, para entablar el recurso de casación, consignar el importe de la condena en los procedimientos de despido colectivo, pero lo hizo precisamente porque el fallo de esas sentencias, bajo la regulación del Real Decreto-Ley 3/2012, incorporaba pronunciamientos de condena, sino que era meramente constitutivo. La lógica de esa misma resolución lleva a que ahora sí sea exigible

la consignación o aval, tras la reforma del procedimiento de impugnación de despido colectivo por la Ley 3/2012, de manera que en caso de declaración de nulidad del despido el fallo sí incorpora un pronunciamiento de condena, que incorpora una condena pecuniaria al abono de los salarios devengados y no percibidos desde el despido y durante la tramitación del proceso.

Una vez establecido en esta sentencia y en su fallo el ámbito subjetivo de afectación y fijadas las concretas responsabilidades de cada uno de los demandados, quien pretenda recurrir deberá consignar de acuerdo con el art. 230.1 en relación con el 113 de la Ley de la Jurisdicción Social los salarios devengados por los trabajadores durante la tramitación del procedimiento en la instancia incluidos en el pronunciamiento de condena, por el periodo que media desde la notificación de los despidos hasta la fecha de notificación de esta sentencia y a tal efecto deberá con el escrito de anuncio de recurso explicitar los criterios y cálculos empleados para fijar el importe de la condena consignada, tanto para su verificación por la Secretaría Judicial como por la parte contraria así como para su eventual subsanación y en su caso controversia y determinación en la fase procesal de anuncio del recurso.

En sentido favorable a la tesis expuesta, se ha pronunciado la STS de 20-4-2.015 - rec 354/2.014 - que confirma la de esta Sala de 12-6-2.014, y que a la vista de la reforma operada por la Ley 3/2.012 y el posterior RD Ley de 2 de agosto de 2013 que en su art. 11 modifica el art. 247 de la LRJS, rectifica la doctrina anterior pronunciándose en el sentido siguiente:

" el panorama legal ha cambiado sustancialmente después de que se dictaron los anteriores pronunciamientos. Por un lado, el art. 124 LRJS (EDL 2011/222121) tras la reforma operada con la Ley 3/2012 establece en su núm. 11 in fine que en los casos de declaración de nulidad del despido colectivo "la sentencia declarará el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 123 de esta ley ".

Los citados preceptos, números 2 y 3 del art. 123 de la LRJS, exponen el contenido de la sentencia de despido objetivo individual con remisión al despido disciplinario, y además el artículo 123.2 LRJS -al que ya se ha dicho que se remite el artículo 124 LRJS) - señala que "...sin que los salarios de tramitación puedan deducirse de los correspondientes al periodo de preaviso", presuponiendo así explícitamente la existencia de salarios de trámite. Todo ello en definitiva podría conducir a entender que el pronunciamiento de condena debería ser el de la readmisión y abono de los salarios dejados de percibir desde el despido hasta la sentencia. Ciertamente es que ante la ausencia de una norma concreta de consignación para estos casos que se contuviera en el art. 230 LRJS, y siendo que la consignación del importe de la condena es una forma de garantizar la futura ejecución, provisional o definitiva, de la sentencia (por todas, nuestra sentencia de 14 de julio de 2000 - R. 487/99), era para ello determinante el dato de si la LRJS contemplaba de algún modo la ejecución de alguno de los pronunciamientos de las sentencias recaídas en el proceso del art. 124 LRS, lo que era evidente que entonces no ocurría, tal y como se razonaba nuestras sentencias y Auto ya citados, lo que justificaba el contenido de aquéllas decisiones.

Y más radicalmente se ha alterado el panorama normativo con la reforma del apartado 2 del art. 247 LRJS) introducido por el artículo 11. dos del RDL 11/2013, de 2 de agosto ratificado en su redacción después por la Ley 1/2014 de 28 de febrero, en vigor desde el 2 de marzo de 2014 y aplicable, según las previsiones de la DT 3ª de dicha Ley a los despidos colectivos "que se inicien" a partir del 4 de agosto de 2013 (lo que alcanza al presente supuesto que analizamos, donde el despido se inicia por el periodo de consultas el 2 de enero de 2014).

Dicho precepto fue modificado expresamente para incluir la previsión que resaltamos subrayado de que " La modalidad de ejecución de sentencias firmes regulada en este artículo será aplicable a los restantes títulos ejecutivos, judiciales o extrajudiciales, de naturaleza social, estimatorios de pretensión de condena y susceptibles de ejecución individual en los términos del apartado 3 del artículo 160, así como a las sentencias firmes u otros títulos ejecutivos sobre movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de carácter colectivo, y en los supuestos de despido colectivo en los que la decisión empresarial colectiva haya sido declarada nula."

Esta previsión legislativa ofrecía desde ese momento una muy diferente perspectiva, un giro radical sobre el argumento fundamental esgrimido por esta Sala en las sentencias más arriba citadas, donde se exponía que era " muy significativo que el número dos de dicho art. 247 incluye la ejecución de las decisiones colectivas sobre movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, reducciones de la jornada de trabajo y suspensiones y no incluye en cambio las extinciones colectivas."

En consecuencia, si las sentencias de despido colectivo son susceptibles de ejecución definitiva cuando el despido colectivo haya sido declarado nulo, parece entonces patente que el pronunciamiento de condena en relación con el abono de los salarios de trámite contenido en la sentencia recurrida ha de transitar indefectiblemente unido a la correlativa necesidad de consignar dichos salarios para poder recurrir, consignación que, de ese modo, servirá como garantía de la ejecución futura."

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLAMOS

En la demanda de impugnación de despido colectivo, promovida

integrantes de la comisión ad hoc, USO, el SINDICATO ESPAÑOL DE PILOTOS DE LINEAS AEREAS SEPLA,. Y el SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRIPULANTES DE CABINA DE PASAJEROS DE LINEAS AEREAS, frente a RYANAIR DAC desestimamos la excepción de falta de litisconsorcio pasivo necesario y ESTIMANDO ÍNTEGRAMENTE la demanda interpuesta declaramos la nulidad de la decisión extintiva de carácter colectivo impugnada ,con la reposición inmediata en el trabajo efectivo de su empresa, en las mismas condiciones de trabajo y en que venían desempeñando sus servicios antes del despido colectivo y con abono inmediato de los salarios dejados de percibir desde la extinción del contrato.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.



Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el *art, 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el *art, 230 del mismo texto legal*, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el

si es por transferencia con
haciendo constar en las observaciones el si es en
efectivo en la cuenta , pudiéndose sustituir la consignación en
metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad
solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.